

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

รัตติยา ปากชำนิ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

รัตติยา ปากชำนิ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER SUPERLEADER OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI SCHOOL GROUP 6 UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

RATTIYA PAKCHAMNI

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**รัตติยา ปากชำนิ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**รศ. ดร. สุเทพ เมยไธสง**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ

.....

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)

.....

(รศ. ดร. สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ

.....

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)

กรรมการ

.....

(ผศ. ดร. เอนก ศิลปนิลมาลย์)

กรรมการ

.....

(ผศ. ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	The Relationship Between Leadership Over Superleader of School Administrators and Teachers' Motivation in Operation in Prakhonchai School Group 6 under Buriram Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name	:	Rattiya Pakchamni
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Assoc. Prof. Dr. Suthep Maythaisong

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee : Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Chumnian Pollaharn)

Member (Advisor) .....
(Assoc. Prof. Dr. Suthep Moeithaisong)

Member .....
(Phrakhruvichitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Anake Silpanilmalaya)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**รัตติยา ปากชำนิ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมยไธสง**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน (r=0.746) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบแบบแผน สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร สร้างความผูกพัน เกิดความรัก ความสามัคคีกลมเกลียว และความเข้าใจ

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**The Relationship Between Leadership Over Superleader of School Administrators and Teachers' Motivation in Operation in Prakhonchai School Group 6 under Buriram Primary Educational Service Area Office 2**
Student's Name	:	**Rattiya Pakchamni**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Suthep Maythaisong**

The objectives of the research were 1) to study the relationship between Leadership over Leadership of School Administrators and Teachers' Motivation in operation in Prakhonchai 6 school under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 2) to find the relationship between leadership over leadership of School administrators and teachers' motivation in operation in Prakhonchai 6 school under Buriram Primary Educational Service Area Office 2. And 3) to study recommendations on leadership development of leadership over leadership of school administrators and teachers' motivation in operation in Prakhonchai 6 School under Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The target group consisted of 114 teachers. The research tool was a 5- point scaled questionnaire with an IOC between 0.67 – 1.00 with a reliability of 0.93. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient Statistics.

The results found that:

1) The relationship between Leadership over leadership of school administrators in Prakhonchai 6 school under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 overall, it was at a high level. In part of motivation for the teacher's operations overall, it was at a high level. 2) The relationship between leadership over leadership of school administrators and teachers' motivation in operation in Prakhonchai 6 School under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 overall, the correlation was (r) 0.746 with statistical

significance at the .01 level. 3) Recommendations for the relationship between leadership over leadership of school administrators and teachers' motivation in operation in Prakhonchai 6 School under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 found that administrators should adhere to the principle of correctness according to the rules and regulations, motivate teachers and personnel, create a relationship, love, unity, harmony. and understanding.

Keywords : The Relationship, Leadership Over Superleader, Motivation in Operation

มหามกุฏราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ ประธานควบคุมการสอบ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี คณาจารย์ทุกท่าน รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอบคุณผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณญาติมิตร เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือให้คำแนะนำตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง เหนืออื่นใดผู้วิจัยขอกราบขอบคุณ คุณแม่พิกุล ปากชำนิ (มารดา) และคุณพ่อสุระ ปากชำนิ (บิดา) ที่คอยให้กำลังใจในยามท้อแท้ และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

รัตติยา ปากชำนิ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฒ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 9

2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา..... 9

2.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ..... 16

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims)..... 24

2.4 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู..... 33

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 52

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 56

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 61

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 63

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 63

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 63

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 64

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	66
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**69**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**96**
5.1 สรุปผล	96
5.2 อภิปรายผล	100
5.3 ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	**104**
ภาคผนวก	**109**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	110
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	112
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้และเก็บรวบรวมข้อมูล	116
ภาคผนวก ง แบบสอบถามในการวิจัย	129
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	139
ประวัติผู้วิจัย	**148**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 การสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิด และทฤษฎี..... 44

2.2 ขนาดของโรงเรียนและจำนวนครูในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6..... 55

4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 70

4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 72

4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)..... 73

4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)..... 74

4.5 ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)..... 75

4.6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)..... 76

4.7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)... 77

4.8 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6)..... 79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X7) 81

4.10 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 82

4.11 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน(Y1)..... 83

4.12 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านค่าตอบแทน(Y2)..... 84

4.13 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y3)..... 85

4.14 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y4)..... 86

4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม..... 87

4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y1)... 89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านค่าตอบแทน (Y2)..... 90

4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y3)..... 91

4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y4)..... 92

4.20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2..... 93

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 62

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารมืออาชีพ ความรู้ทางการบริหารที่วัดจากการสำเร็จการศึกษาทางการบริหารโดยตรงไม่เพียงพอ แต่หากผู้บริหารนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ (Competencies) การแสดงความเข้าใจตัวผู้อื่นและความรู้จักในตนเอง (Self-knowledge) และสอดรับกับหลักการของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพเพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สำคัญไว้ 6 ประการ ดังนี้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการบริหารการศึกษา นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร (สมร ปาโท, 2555, หน้า 104) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักเป็นอย่างในเรื่องรูปแบบของการบริหารที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาที่ตนเองต้องปฏิบัติหน้าที่ โดยต้องคำนึงถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามามีบทบาทจัดการการศึกษาร่วมกันอันสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) เพื่อมุ่งหวังที่จะบริหารงานด้านการศึกษาร่วมกับคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างราบรื่นสามารถขับเคลื่อนให้หน่วยงานสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียน การสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และให้บริการแก่ชุมชน บุคคลที่มีบทบาท อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเนื่องจากเป็นบุคคลที่สามารถใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ หรือคาดว่าจะมีการจัดการดำเนินงานของโรงเรียนให้ไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนที่สำคัญที่สุด 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุม และพฤติกรรมหลักสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 4 อย่าง คือ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ (อังคณา สุขเสวี, 2554, หน้า 76-91)

ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์งานและมุ่งผลสัมฤทธิ์คนมิใช่เพียงแต่ว่าตนเองมีภาวะผู้นำขององค์การดังเช่นในอดีตที่ผ่านมาซึ่งให้ความสำคัญกับบทบาทและคุณลักษณะของผู้นำเป็นหลักแต่จะต้องเป็นผู้กระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วยเช่นกันสิ่งสำคัญคือจะต้องเป็นผู้ส่งผ่านหรือสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำ

(Leader) ตามแบบฉบับแห่งผู้นำ ด้วยการสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership Constructed) ที่สามารถเป็นผู้นำให้ผู้อื่นตามแบบอย่างซึ่งมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่เป็นคนนำให้คนอื่นมีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง และสิ่งสำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership) ที่เรียกอีกนัยหนึ่งว่า "การฝึกลูกน้องให้เก่ง" ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้มีความสำคัญในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทในการบริหารบุคลากรในโรงเรียน โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้เป็นผู้นำ มีความสามารถในการตัดสินใจตามที่ได้รับมอบหมายในบทบาทหน้าที่โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำแบบเหนือผู้นำ (Super Leadership) ของแมนซ์ และซิมส์ มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนองโดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1989, p. 16)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการและเทคนิคที่จะให้สมาชิกปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกับผู้บริหารสมัยใหม่ที่ต้องเป็นผู้จัดการและผู้นำได้อย่างเหมาะสม โดยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในโลกปัจจุบันและอนาคต (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551, หน้า 78) ผู้บริหารจะต้องให้ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ถาวรไม่ว่าจะเป็นความสนใจ ความต้องการ หรือเจตคติต่องานล้วนก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานทุกฝ่าย เพราะนอกจากจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลแล้วยังจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (ภารดี อนันต์นาวี, 2553, หน้า 136) การสร้างแรงจูงใจโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรักงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล 2) ความต้องการความรักและความผูกพัน 3) ความต้องการอำนาจ (McClelland, 1961, pp. 100-101)

กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีสภาพแวดล้อมภายในภาพรวมปัจจุบันที่มีจุดอ่อน (Weakness) เช่น บุคลากรบางส่วนหย่อนสมรรถภาพไม่มีความตระหนักในภาระหน้าที่ ส่งผลให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำลง ข้าราชการครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกและประจำชั้นจึงทำให้ไม่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เต็มศักยภาพ บุคลากรไม่นำความรู้ความสามารถใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ ขาดทักษะส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง โรงเรียนภายในกลุ่มยังขาดแคลนครู ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เต็มรูปแบบ ขาดการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ ความเป็นเอกภาพและ

มีงบประมาณจำนวนจำกัด ส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาภายในกลุ่มโรงเรียนไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรไม่ต่อเนื่องและขาดการประสานงานที่ดี ส่งผลให้โรงเรียนภายในกลุ่มไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังตกต่ำอยู่ในลำดับรั้งท้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและยังไม่มีแนวโน้มที่สูงขึ้น ครูและบุคลากรบางส่วนยังไม่มีความตระหนักที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาแบบองค์รวมและยังมุ่งสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิม ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีสอนและแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหลักที่เกี่ยวข้องในการยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ภายในกลุ่มโรงเรียน (กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6, 2565, หน้า 19)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เนื่องจากการบริหารแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร แนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.2.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครู 114 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรมีจำนวนจำกัดผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดแทนกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 114 คน

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 2001, p. 33) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของนักการศึกษา ได้แก่ สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 157-167) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 25-53) พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 222) นุชลี อุปภัย (2558, หน้า 115) กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560, หน้า 171-173) เกรียงไกร ประเสริฐ (2562) อริญญา เถลิงศรี (2562) วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551, หน้า 214) สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 157-167) และวินัย เพชรช่วย (2555) โดยการสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านค่าตอบแทน 3) ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในกลุ่มประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้ทราบถึงแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการทำงานของครูให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองในด้านต่างๆ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและช่วยให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.6.1 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการภายในสถานศึกษาโดยอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาผู้เรียนทางด้านการศึกษา โดยอาศัยฝ่ายงานต่าง ๆ ทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษานั้นๆ

1.6.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

1.6.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล จนได้ค้นพบความสามารถของตนและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้

1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม บุคลากรได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้

2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง สร้างความมั่นใจให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมาย

4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล มีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติงาน กระตุ้นให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี

5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ มุ่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน ช่วยเหลือให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและรางวัลยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี มีความยุติธรรมไม่ใช้อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน สนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ

6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างคณะทำงานที่มีคุณภาพ ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างคณะทำงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดและมติของกลุ่ม สร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมคณะทำงานและคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลพัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองหาแนวการแก้ไขร่วมกัน สนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

สมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างกัลยาณมิตร

7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน สร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม

1.6.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่ครูต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง หรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดี เป็นความต้องการที่จะให้ และได้รับไมตรีจิต ความรักจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือบุคคลที่แวดล้อม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น ความภาคภูมิใจในตนเอง ต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน มีขอบข่ายหน้าที่ที่กำหนดไว้ชัดเจน และความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี

1) ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกัลยาณมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความรักจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหมู่คณะ ต้องการได้รับการยอมรับ และความชื่นชมจากผู้อื่น มีความภาคภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร และได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม

2) ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสมเหตุสมผล ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุน เสริมสร้างฐานะ และสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3) ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง ครูมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน ทำงานตามขอบข่าย หน้าที่ที่กำหนดไว้ มีการกำหนดระยะเวลาที่แล้วเสร็จของงาน ทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ

4) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีการจัดการด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และ

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูมีสภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม และสะดวก เปิดโอกาสให้เป็นที่น่ายกย่องนับถือ มีความเหมาะสมกับการบริหาร สถานที่ทำงานเหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ มีการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู

1.6.5 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 9 แห่ง

1.6.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565

1.6.7 ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยหัวข้อที่สำคัญ ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims)

2.4 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาตามหัวข้อ ดังนี้

2.1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา มีความหมายแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้อธิบายและให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 10) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึก การอบรม การสืบสวน ทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สุภัค ยมพุก (2558, หน้า 1478) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงาน

บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

จากที่ผู้ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้อย่างหลากหลาย สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการภายในสถานศึกษาโดยอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาผู้เรียนทางด้านการศึกษา โดยอาศัยฝ่ายงานต่าง ๆ ทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษานั้นๆ

2.1.2 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการและหน่วยงาน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 41) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นหลักการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดนโยบายไว้อย่างชัดแจ้ง
2. มีศูนย์กลางอำนวยการ โดยจัดบุคคลให้รับผิดชอบงานนั้นๆ โดยตรง
3. ระบุหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน
4. จัดให้มีระบบการทำงานอย่างเหมาะสม
5. มีการอำนวยการที่ดี
6. จัดให้หน่วยงานสนองตอบภาวะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. จัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
8. ความรับผิดชอบต้องมีสิทธิและอำนาจควบคู่ไปด้วย
9. การออกคำสั่งควรทำตามลำดับสายการบังคับบัญชา
10. ควรมีการวางแผนการทำงานทุกขั้นตอน
11. ต้องคำนึงถึงหลักประสานงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว
12. สร้างงานและติดตามงาน
13. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม
14. คำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
15. วางตนให้เหมาะสม มีลักษณะเป็นผู้นำอย่างแท้จริง

สถาบันพระปกเกล้า (2561, หน้า 1-3) การบริหารตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ถือเป็นหลักของการบริหารสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับหลักการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับประชาชนเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรือ อื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและ ใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

กูลิค (Gulick, 1937, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2550, หน้า 10-19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารและขั้นตอน 7 ขั้น รวมเรียกว่า "POSDCORE" ซึ่งเป็นอักษรนำขององค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลัก และแผนงานย่อยแผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลังการสรรหาและพัฒนาบุคลากรการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจ

สวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมายหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่างๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางด้านการเงินและทรัพย์สิน

จากที่มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีหลักการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลายสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนที่รอบคอบเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นปรับตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างดีโดยคำนึงถึงความถูกต้องตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปยังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 41)

ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 41) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ด้านการบริหารงบประมาณ

งานงบประมาณ เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 59) ได้กำหนดขอบข่ายงานงบประมาณ ไว้ดังนี้

1. การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 74-73) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. กรริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า, 92-93) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

11. การรับนักเรียน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15. การทัศนศึกษา

16. งานกิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและ ส่วนท้องถิ่น

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

2.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ผู้นำและภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องใช้ในการนำพาองค์กรนั้นๆ สู่เป้าหมายความสำเร็จ โดยผู้นำมีหลายหลายรูปแบบเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยมีความหมายและทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) มีความหมายแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้อธิบายและให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

ประเวศ วะสี (2555, หน้า 1-3) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำคือผู้ที่สามารถก่อให้สังคมมีจุดหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้นำต้องเฉลียวฉลาดเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีความสามารถในการประสานงานกับทุกคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระแส ชนะวงศ์ (2556, หน้า 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่น ๆ เสมือนว่าผู้นำต้องเป็นผู้สร้างนาฬิกา ไม่ใช่แค่เพียงคอยบอกเวลาอย่างเดียว และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำไว้ว่าจะต้องประกอบไปด้วย 5F คือ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Focus) 2) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) มีความรวดเร็ว (Fast) 4) มีความเป็นกัลยาณมิตร (Friendly) และ 5) มีความสนุกสนาน (Fun) ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561, หน้า 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่าคือ ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อคอยออกคำสั่ง แต่ต้องเป็นผู้ที่นำทิศทางและสร้างคนให้ก้าวไปสู่เป้าหมาย เราควรพัฒนาภาวะผู้นำในตัวให้พร้อม ก่อนก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ต้องนำ เริ่มต้นตั้งแต่ก้าวที่หนึ่ง เตรียมตัวเตรียมใจ ก่อนนำ ก้าวที่สอง ตระหนักชัดต้องนำคน ก้าวที่สาม เป็นเรื่องของอำนาจ ที่มีมากขึ้น แต่ต้องใช้ให้เป็น ก้าวที่สี่ การใช้ทักษะภาวะผู้นำเพื่อนำคนสู่เป้าหมาย และก้าวที่ห้า ซึ่งเป็นก้าวที่สำคัญที่สุด นั่นคือ การพัฒนาตนเอง ในการนำเพื่อเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ฮัลเพน (Halpin, 1966, pp. 27-28, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์ 2554, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง ต่อไปนี้ 1) มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในองค์การมากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 4) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ 5) เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

เบนนิส และนานัส (Bennis & Nanus, 1985, p. 215, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์ 2554, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

เดเบรน (DuBrin, 1998, p. 431, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์ 2554, หน้า 29) ได้กล่าวถึงผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำทิศทางและสร้างคนให้ก้าวไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย มีความสามารถในการประสานงานกับทุกคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่นได้

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของการพัฒนาองค์กร จึงมีนักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะชักนำ จูงใจบุคคลหรือกลุ่ม ให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ผลักดัน ชี้นำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556, หน้า 2) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่การอำนวยการหรือสั่งการ บังคับ

บัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

สัมมา รธนิธย์ (2556, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การ ใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

เฮอร์เซ่ และแบลนคาร์ด (Hersey and Blanchard, 2001, p. 94) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ดาฟท์ (Daft, 2003, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

ยุคล์ (Yuk, 2006, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์การประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้ศึกษาค้นคว้าตามมุมมอง และบริบทของแต่ละบุคคลมีหนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามขอบเขตในการศึกษาค้นคว้าและบทสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จะมีบทสรุปที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสรุปได้ 4 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Traits Theory)

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2560, หน้า 27) กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ว่า การศึกษาภาวะผู้นำยุคแรกๆ จะมองด้านคุณลักษณะเป็นสำคัญ ซึ่งมีความหลากหลายมิติ และกว้างขวางมากถึงขนาดมีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในองค์กรต่าง ๆ และมีความเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะดีจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่ดีเพราะมีคุณลักษณะที่พิเศษ คือ มีความสามารถในการนำ มีความกล้าหาญ มีวิสัยทัศน์ และเชื่อว่าภาวะผู้นำมีมาตั้งแต่กำเนิดไม่สามารถสร้างได้ โดยสามารถสรุปทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีความมุ่งมั่นทะเยอทะยาน 2) มีความน่าเชื่อถือและไว้ใจได้ 3) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 4) มีความยุติธรรม 5) มีความสามารถในการตัดสินใจ 6) มีวินัยในตนเองและผู้อื่น 7) มีความรับผิดชอบ 8) ชอบนำคนอื่น และ 9) มีความยืดหยุ่น

ลูซเซีย และแอคชัว (Lussier & Achua, 2007, pp. 137–140) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของภาวะผู้นำพบว่า พบคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. ความสามารถในการบังคับบัญชา (Supervisory Ability) ผู้นำ สามารถปฏิบัติหน้าที่การจัดการขั้นพื้นฐานทั้ง 4 อย่าง ได้แก่ ความฉลาด วุฒิภาวะทางสังคม แรงขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จและทัศนคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำและการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพ (Need for Occupational Achievement) ผู้นำมุ่งเน้นที่จะค้นหาความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานและต้องการประสบความสำเร็จ

3. ความฉลาด (Intelligence) ผู้นำ มีความคิด มีความสามารถในการทำงาน กล้าที่จะตัดสินใจ

4. การกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำต้องมีความกล้าที่จะตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและความเหมาะสม

5. ความแน่นอน (Self-assurance) ผู้นำ ต้องมีความหนักแน่นทางอารมณ์แสดงตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่ผู้ตามได้ นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาได้เป็นอย่างดี

6. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้นำ ต้องคิดค้นหรือหาแนวทางในการทำงาน หรือแก้ปัญหาด้วยวิธีการหรือรูปแบบใหม่ที่ยังไม่มีใครเคยทำมาก่อนและสามารถที่จะพึ่งพาตนเองในการทำงานได้ ถึงแม้ว่าการทำงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทีมงานก็ตาม

ดาร์ฟ และมาร์ซิก (Daff & Marcic, 2009, อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ 2560, หน้า 35) ผู้นำ ที่เป็นที่รู้จักหรือมีชื่อเสียงในระดับโลก เช่น ลินคอล์น (Lincoin) นโปเลียน (Napoleon) แม่ชีเทเรซา (Mother Theresa) หรือ มหาตมะ คานธี (Gandhi) มีอะไรที่เป็นจุดเด่น หรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลเหล่านี้กลายเป็นผู้นำที่โดดเด่น งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการเป็นผู้นำที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าผู้นำแบบที่กล่าวข้างต้น มีเอกลักษณ์เฉพาะของคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สร้างความแตกต่างระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นและคุณลักษณะเหล่านี้จะมีความมั่นคงและติดตัวยาวนาน กล่าวคือ งานวิจัยมุ่งเน้นที่จะค้นหากลุ่มคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่เป็นคุณสมบัติต่อผู้นำที่ประสบความสำเร็จ โดยคุณลักษณะที่ได้ทำการศึกษา ได้แก่ สติปัญญา ค่านิยมความเชื่อมั่นหรือลักษณะทางด้านกายภาพ เช่น ความสูงและน้ำหนัก หรือคุณลักษณะทางสังคม เช่น ทักษะและสถานภาพระหว่างบุคคล รวมถึงคุณลักษณะของบุคลิกภาพ เป็นต้น การมุ่งความสนใจไปที่ความยิ่งใหญ่ของผู้นำทำให้แนวคิดนี้ถูกเรียกว่า แนวคิดมหาบุรุษ (Great Man Approach) ซึ่งมองหาว่าอะไรที่ทำให้ผู้นำมีความยิ่งใหญ่และเลือกผู้นำในอนาคตจากคุณลักษณะเหล่านี้

สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะดีของการเป็นผู้นำจนสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีคุณลักษณะที่พิเศษความรู้ความสามารถ ความฉลาด วุฒิภาวะทางสังคม กล้าตัดสินใจมีความน่าเชื่อถือและไว้ใจได้ ที่ช่วยส่งเสริมคุณลักษณะในการเป็นผู้นำของบุคคลนั้น

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory)

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การที่ผู้นำมีคุณลักษณะที่ดีมิได้รับประกันความสำเร็จในการบริหารองค์กรเสมอไป การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นการพัฒนาขึ้นอีกขั้นด้วยการมองว่าผู้นำที่ดีนอกจากมีคุณลักษณะที่ดีแล้วจะต้องมีพฤติกรรมที่ดีด้วย จะมองในด้านผู้นำที่มุ่งคน มุ่งงาน และมีความเชื่อว่าผู้นำสามารถสร้างได้อย่างมีคุณภาพ โดยสรุปภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ทั้งคนและงานอย่างสมดุล 2) ภาวะผู้นำที่เดินสายกลางมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่น

เบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1985, อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ 2560, หน้า 36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงพฤติกรรมรูปแบบ Leadership Grid ซึ่งรูปแบบของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการที่ประเมินพฤติกรรมของผู้นำจาก 2 ประเด็นด้วยกัน ได้แก่ ความเอาใจใส่ต่อผลผลิต (Concern for Production) และความเอาใจใส่ต่อบุคคล (Concern for People) ระดับของพฤติกรรมที่แสดงออกทั้ง 2 ด้าน ในตารางความเป็นผู้นำ ได้แยกแบบของผู้นำ ออกเป็น 5

ประเภท โดยกำหนดพฤติกรรมของผู้นำตกอยู่ในส่วนไหนของตารางแล้วก็ทำการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับแต่ละแบบ ดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ผู้จัดการรีสอร์ท (The Country Club Manager) มีความใส่ใจต่อความต้องการของคนอื่น เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่น่าพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขและบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองและสะดวกสบาย เป็นแบบการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและความพอใจในงานสูงสุดแต่ได้ผลงานต่ำ ผู้นำให้ความสนใจต่อความต้องการของคนและสร้างสัมพันธ์อันดีมีความเป็นมิตรและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2. ผู้จัดการทีม (The Team Manager) ความสำเร็จในงานมาจากความผูกพันของสมาชิกในทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายขององค์การที่นำไปสู่การสร้างความไว้ใจและความเคารพซึ่งกันและกัน เป็นแบบผู้นำที่ต้องการมากที่สุด ซึ่งก่อให้เกิดผลงานสูง ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานก็มีความพอใจในงานสูง การทำงานใช้วิธีการให้ทุกคนมีความผูกพันต่อความสำเร็จของงาน โดยให้มีส่วนร่วมกันที่เป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยความไว้วางใจกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3. ผู้จัดการแบบสายกลาง (The Organize-man Manager) การสร้างผลการปฏิบัติงานขององค์การที่ดีเพียงพอ โดยการสร้างสมดุลระหว่างความจำเป็นในการทำงานและรักษาขวัญและกำลังใจของพนักงานไว้ในระดับที่พึงพอใจได้ เป็นรูปแบบการทำงานที่สมดุล ที่ทำให้งานสำเร็จปานกลางและขณะเดียวกันรักษาระดับขวัญและความพอใจในการทำงาน

4. ผู้จัดการที่ด้อยคุณภาพ (The Impoverished Manager) มีความพยายามน้อยมากในการทำงาน ไม่ใส่ใจทั้งเรื่องคนและงาน หน้าที่สำคัญเพียงแค่ทำงานที่จำเป็นให้เสร็จลุล่วงไปเพื่อที่จะคงสภาพการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์การไว้เป็นพฤติกรรมการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด ทั้งผลงานและความพอใจในการทำงาน

5. ผู้จัดการแบบบังคับใช้แรงงาน (The Sweatshop Manager) มุ่งความเอาใจใส่ต่องานสูง แต่มีความเอาใจใส่ต่อคนต่ำ โดยจะใช้อำนาจหน้าที่ของตนบังคับพนักงานให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยไม่สนใจในความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนถูกปฏิบัติเหมือนกับเครื่องจักร เป็นแบบผู้นำที่เน้นการทำงานให้สำเร็จแต่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและความพอใจในการทำงานต่ำสุด

ฟิลลิป และกูลลี่ (Phillips & Gully, 2012, p. 117, อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ 2560, หน้า 37) ได้กล่าวถึงทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา ว่ารูปแบบภาวะผู้นำ คือ การผสมผสานของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ตามซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบของผู้นำ ได้ 3 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership Style) ผู้นำรวบอำนาจการตัดสินใจ ตัดสินใจเพียงลำพัง สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาว่าต้องทำอะไรและควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

2.รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) ผู้นำกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานไม่เข้าไปควบคุมใกล้ชิด

3. รูปแบบผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership Style) ผู้นำปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามลำพัง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจและกำหนดว่าจะทำอะไรและไม่มีการติดตามผลการทำงานแต่อย่างใด

ถึงแม้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับสูงเมื่อทำงานร่วมกับผู้นำที่ใช้รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ แต่งานวิจัยที่เปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำทั้งสองนี้ยังไม่ได้ข้อสรุปชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพนักงานเองด้วย เพราะพนักงานที่มุ่งเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีแนวโน้มที่จะสร้างแรงจูงใจที่มากขึ้น ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจและนำไปสู่การทำงานเป็นทีม ทำให้ไม่สามารถชี้ได้อย่างชัดเจนว่ารูปแบบภาวะ ผู้นำแบบใดเป็นรูปแบบที่ดีที่สุด

สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง ผู้นำมีลักษณะแสดงออกในเชิงพฤติกรรมความเอาใจใส่ต่อผลผลิต ความเอาใจใส่ต่อบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกัน โดยใช้การผสมผสานรูปแบบที่หลากหลายในการบริหารงานในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situation Theory)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557, หน้า 31) กล่าวว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งนักวิจัยภาวะผู้นำ ยอมรับกันว่าทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีข้อจำกัดในการที่จะอธิบายว่าภาวะผู้นำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ากัน เพราะบางสถานการณ์พฤติกรรมของผู้นำ บางอย่างอาจมีประสิทธิผลแต่ในบางสถานการณ์อาจใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2560, หน้า 28) กล่าวว่า จากทฤษฎีเชิงคุณลักษณะและทฤษฎีเชิงพฤติกรรมการแสดงออกที่ดีเลิศ ไม่สามารถตอบโจทย์แห่งความสำเร็จขององค์กรได้ จึงมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ขึ้นอีกขั้นหนึ่งและศึกษาในเชิงของสติปัญญา วุฒิภาวะทางอารมณ์ของบุคคลเพื่อตอบสนองการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ว่าขึ้นกับวุฒิภาวะของผู้ตามทั้งในเชิงความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และมีความเชื่อกันว่าหากผู้ตามมีวุฒิภาวะ

มีศักยภาพ ผู้นำก็จะไม่มุ่งคนหรือมุ่งงานมากนัก แต่จะเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้หรือการเป็นทีมงานที่ก้าวเดินไปพร้อมๆ กันด้วยข้อจำกัดที่ว่า

1. ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีไม่ได้รับประกันความสำเร็จในการบริหารงานเสมอไป

2. ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่ดีเยี่ยม ทำงานหนัก อาจจะไม่ทันกับโลกสมัยใหม่

3. สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นจุดแข็งในตอนแรกแต่กลับเป็นจุดอ่อนในตอนหลัง ในขณะที่ลักษณะและพฤติกรรมของบางคนที่เคยเป็นจุดอ่อนแต่กลับกลายเป็นจุดแข็ง ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์

ดูบริน (Dubrin, 2010, pp. 55-57, อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2555, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ ฟิลด์เดอร์ (Fiedler) ไว้ดังนี้ ฟิลด์เดอร์ และคณะ (Fiedler et al.) ได้ศึกษาแบบของพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำเกิดจากแรงจูงใจของผู้นำ

2. การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของกลุ่มโครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งผู้นำ

3. ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับการจับคู่ที่เหมาะสมระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์

ซึ่งแนวคิดของ ฟิลด์เดอร์ (Fiedler) ได้มาจากการศึกษาวิจัยแบบของภาวะผู้นำจำนวนมากที่อยู่ในสภาพแวดล้อมขององค์การที่แตกต่างกันจากการประเมินภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลจากสถานการณ์ต่าง ๆ จนได้ข้อสรุปว่า ประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องที่เหมาะสมระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์

สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำที่ปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน ให้เข้ากับบริบทสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยอาศัยเชิงความรู้ ความสามารถและสติปัญญา ประกอบการตัดสินใจ

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrate Theory)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557, หน้า 95) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์การและทรัพยากรบุคคลชั้นนำของโลกระบุถึงแนวโน้มที่สำคัญที่จะมีผลต่อองค์การบุคลากรและผู้บริหารในอีก 2 ทศวรรษข้างหน้า รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของผู้นำยุคใหม่ที่ต้องการประสบความสำเร็จในอนาคต แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นว่าผู้นำรุ่นต่อไปจะต้องมีแนวความคิดและมีกลยุทธ์ในการที่จะสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงสามารถสร้างความสอดคล้อง (Congruence) ในการทำงาน การเปิดกว้างทางความคิดและค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์การ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำยุคใหม่นั้น

จำเป็นต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตด้วย แม้ว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้นไม่สามารถทำนายล่วงหน้าได้ แต่ก็สามารถดูแนวโน้มที่อาจส่งผลถึงลักษณะภาวะผู้นำในระยะยาวซึ่งสามารถคาดการณ์อนาคตได้อย่างน้อย 15 ปี ในการปรับตัวให้เท่าทันในการบริหาร

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2560, หน้า 28) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงบูรณาการว่าในโลกและภาวการณ์ที่ซับซ้อน ซ่อนเงื่อน บุคลิกลักษณะ พฤติกรรม และ สถานการณ์ ยังไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาด้านภาวะผู้นำ เพราะสังคมโลกมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน จึงมีการหลอมรวมทฤษฎีด้านคุณลักษณะพฤติกรรม และสถานการณ์เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคแห่งการแข่งขันและยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังมีภาวะผู้นำอีกจำนวนมากที่ควรศึกษาทั้งในเชิงแนวความคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยต่อไป

วรวิทย์ จินดาพล (2561, หน้า 2) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Approach) ว่าเป็นแนวคิดการวิจัยที่มุ่งเน้นการบูรณาการกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีการประสมประสานคุณลักษณะต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การวิจัยภาวะผู้นำตามแนวคิดเชิงบูรณาการ จึงประกอบด้วย กรอบแนวคิด(Conceptual Framework) ในลักษณะการบูรณาการด้านคุณลักษณะ (Traits) พฤติกรรม (Behavior) อำนาจและอิทธิพล (Power and influent) และ สถานการณ์ (Situational)

สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง ผู้นำที่ใช้การผสมผสานรูปแบบที่หลากหลายในการเป็นผู้นำโดยการปรับตัวให้เท่าทันในการบริหาร ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัยคุณลักษณะพฤติกรรม อำนาจและอิทธิพล ตลอดจนสถานการณ์ มาประสานรวมกันเป็นผู้นำเชิงบูรณาการให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Simns)

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Simns)

แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 2001, pp. 33) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์การ ได้ค้นพบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะใช้อำนาจผู้ตามทำงานให้แก่หน่วยงานหรือองค์การ ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม ทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

เป้าหมายในการบริหารงานนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องการ คือ ผลสำเร็จของงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณแต่ในทำนองเดียวกันปัจจัยแห่งความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารซึ่งมีส่วนผลักดันและมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การ

ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ยิ่งในปัจจุบันระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จะเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษา จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู พฤติกรรมการบริหารของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องเปลี่ยนเช่นเดียวกัน

ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากรของตนเอง เพื่อให้มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน และร่วมกันปฏิบัติความสำเร็จของการบริหารยุคปฏิรูปการศึกษานั้น จะขึ้นอยู่กับสภาพของการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญและปัจจัยคุณภาพของผู้บริหารที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่ง ก็คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโดยทั่วไปยังมีน้อยมาก และขาดแคลน แต่ถึงอย่างไรก็ตามเป็นสิ่งที่ฝึกฝนพัฒนาและเรียนรู้ได้ เพื่อให้เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและสังคมไทยจะมีผลกระทบต่อสังคมในโรงเรียน โดยทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ และนักเรียน ต่างก็มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงและความเป็นไปของสังคมอยู่แล้ว ถ้าผู้บริหารสถานศึกษายังเน้นการใช้อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาหรือสั่งการ ย่อมไม่เกิดผลดีในเชิงคุณภาพของสถานศึกษายุคใหม่ที่มุ่งเน้นคุณภาพในการจัดการศึกษาและต้องการผู้บริหารที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริง ต้องการผู้ที่มีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาสถานศึกษาและบุคลากรให้เป็นผู้นำได้ในทุกระดับของสถานศึกษา สร้างความรัก ความผูกพัน ความเสียสละ ให้กับครูและนักเรียนเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างสรรค์ระบบที่ทำให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ทุกคนสามารถทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น จึงเชื่อได้ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันหรือยุคปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33) ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้า และชี้ให้เห็นว่าผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นแนวคิดที่ล้ำลึกกว่าการศึกษาผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ(Transformational Leader) โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์การได้ค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานโดยผู้นำจะมุ่งให้อำนาจ (Empower) ผู้ตามในการทำงานให้หน่วยงานหรือองค์การอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ได้อธิบายถึงการเป็นผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) จะเริ่มต้นจากการให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ (Self-leader) เป็นการยึดยุทธศาสตร์ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกจะเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้รู้จักสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเองและสามารถที่จะลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สองจะเน้นทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน เช่น รู้จักการทำงานให้เกิด

คุณค่า การใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดที่เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล จนได้ค้นพบความสามารถของตนและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้

2.3.2 กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเอง และเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยมีกระบวนการดังนี้

แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 2001, p. 33) ได้กล่าวถึงกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้ ประกอบ ด้วยกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-leader) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

2) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยการสังเกตและเก็บข้อมูลที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีทำให้บุคลากรค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้

3) ผู้นำหรือผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับตนเองได้ กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารควรมีพฤติกรรมการบริหาร โดยแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน

4) ผู้นำหรือผู้บริหารมีการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้น จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย

5) ผู้นำหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองกล้าที่จะตัดสินใจ สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้

สรุปได้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม บุคลากรได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้

2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Model self-leadership) การที่ผู้นำแสดงแบบอย่างการเป็นผู้นำให้บุคลากรได้เห็นเป็นตัวอย่างแบบของการนำตนเอง ประกอบด้วย

1) ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป

2) ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามจะเปลี่ยนพฤติกรม โดยการตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

3) ผู้นำหรือผู้บริหารกระตุ้นแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ

4) ผู้นำหรือผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals) เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1) ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง

2) ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จของบุคลากร

3) ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ให้บุคลากรได้เข้าใจในทิศทางและเป้าหมายขององค์กรและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ทำให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายที่สูงกว่าได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง สร้างความมั่นใจให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมาย

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (Create Positive thought Patterns) เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรมีการเสนอแนวคิดที่ดีในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1) การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ

2) ผู้นำหรือผู้บริหารมีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดีปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์

3) ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่างๆ สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติงาน

4) ผู้นำหรือผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์คิดกำหนดโครงการใหม่ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ เป็นวิธีที่ยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดีมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล มีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติงาน กระตุ้นให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership through Reward and Constructive Reprimand) เป็นการที่ผู้นำมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาบุคลากร สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้ที่มีศิลปะในการชมบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

1) ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจสนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน

2) ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพราะเป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหารตนเอง พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้ที่มีศิลปะในการตำหนิหรือติชมบุคลากร

3) ผู้บริหารพร้อมจะเดินเคียงคู่บุคลากร ฟันฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่ง จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

4) ผู้นำหรือผู้บริหารดำเนินการโดยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและรางวัลยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของบุคลากรมาเป็นของผู้นำ

5) ผู้นำหรือผู้บริหารรู้ว่างานที่สำเร็จได้นั้นเป็นผลงานของใคร การให้คุณให้โทษจะต้องทำด้วยยุติธรรมไม่ใช้อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงาน

6) ผู้นำหรือผู้บริหารส่งเสริมสมาชิกในองค์การมีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงานตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์การมาให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในอาชีพและชี้แนะ วิธีการใหม่แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

7) ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และยอมรับนับถือเมื่อบุคคลทำงานประสบความสำเร็จ ต้องแสดงถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษาและชักนำในการปฏิบัติงานช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว

8) ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดความสวัสดิภาพทั้งด้านสุขภาพพลานามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ มุ่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนา

งาน ช่วยเหลือให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและรางวัลยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี มีความยุติธรรมไม่ใช้อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน สนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (Promote self-leadership through team work) เป็นการที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสามารถสร้างคณะทำงานสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยามิตร ประกอบด้วย

1) ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี

2) ผู้นำหรือผู้บริหารให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยามิตรเป็นกระบวนการกลุ่ม

3) ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถสร้างคณะทำงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดและมติของกลุ่ม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสคงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4) ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน

5) ผู้นำหรือผู้บริหารส่งเสริมสร้างคณะทำงานและความคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล พัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองหาแนวการแก้ไขร่วมกัน พร้อมสร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือระหว่างกัน

6) ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย

7) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตร สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง นำวิธีการสื่อความหมายที่ดีมาใช้กับสมาชิกในกลุ่ม สร้างความสามัคคี ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างคณะทำงานที่มีคุณภาพ ให้คำแนะนำและ

ปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างคณะทำงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดและมติของกลุ่ม สร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมคณะทำงานและคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลพัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองหาแนวการแก้ไขร่วมกัน สนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างกัลยาณมิตร

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self leadership culture) เป็นการที่ผู้นำมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมพัฒนาหน่วยงานร่วมกัน ประกอบด้วย

1) ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน

2) ผู้นำหรือผู้บริหารมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน

3) ผู้นำหรือผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัยประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่างๆ

4) ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5) ผู้นำหรือผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงามอันจะก่อให้เกิดความรักและความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน สร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม

จากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารทั้ง 7 ขั้นตอน สิ่งสำคัญและเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหาร คือจะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน แนะนำส่งเสริม และให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกขั้นตอน ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานั้น ถือว่าเป็นการเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตน จากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การมากขึ้น

จากกระบวนการของภาวะผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำที่มุ่งให้ผู้ตามหรือบุคลากรในหน่วยงานเกิดภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) โดยการเสริมสร้างให้เกิดรางวัลตามธรรมชาติ (Natural reward) จากการทำงานขึ้นมา เช่น ความรู้สึกที่จะให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบด้วยตนเอง เป็นผู้จัดการเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ เช่น ให้รู้จักภูมิใจในตนเอง การยอมรับนับถือ เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงาน การแสดงความยินดีต่อตนเองส่งเสริมให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเอง (Self-1eader) โดยผู้นำจะเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจแนะแนวเสริมแรง และช่วยวางเป้าหมาย และให้ผู้ตามมีอิสระในการคิดออกแบบงานด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ แสดงพฤติกรรมผู้นำให้ประจักษ์ ซึ่งก่อให้เกิดภาวะผู้นำของตนเองได้ในที่สุด (ขวัญศิริ บุญสรรค์, 2553, หน้า 38)

สถานศึกษาทุกแห่งต้องการมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและควรได้รับการแต่งเติมคุณภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษา ความต้องการภาวะผู้นำในสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะทำให้สถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้า มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ว่ามีภาวะผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำหรือไม่ เพราะเป็นทฤษฎีหรือแนวคิดที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ต้องให้ความสำคัญและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบดังกล่าวขึ้น เพราะการบริหารงานในยุคปฏิรูปการศึกษาเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นหลัก ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานและการประเมินผล ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสม ย่อมได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิผล ในที่สุดก็สามารถพัฒนาหรือสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพของสังคม เป็นกำลังสำคัญในการสร้างคน สร้างงาน สร้างชาติ ให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อไป (ขวัญศิริ บุญสรรค์, 2553, หน้า 38-39)

2.4 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายใน และภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้น และระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมที่จะทำให้บุคคลตระหนักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ โดยอาศัยการบริหารการจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างมีคุณภาพมากที่สุด จึงมีนักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่กระทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 214) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนาความคาดหวัง พลังกดดันและสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดัน ให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 216) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

สัมมา รธนิธย์ (2556, หน้า 133) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใดๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้นๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้น และระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมที่จะทำให้บุคคลตระหนักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ โดยอาศัยการบริหารการจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างมีคุณภาพมากที่สุด

2.4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ การจูงใจมีอิทธิผลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ ที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 9) กล่าวว่าการจูงใจคนนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความชอบและความไม่ชอบ มีความต้องการ มีความเกียจคร้านและความขยัน และมีความเบื่องานและรักงาน ฯลฯ แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์การ และเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

สุพาณี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือพนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจที่จะทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สร้างสรรค์และพัฒนาองค์การ ตลอดจนยังคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็จะเฉยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานให้เสร็จ ๆ พ้นตัว ไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์การ

สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล (2553) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน มีดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหา

การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้คันพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 216) กล่าว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหาร ซึ่งผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ
5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การ
6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชี้ให้ว่าควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

โรงเรียนตังเอ็ง (2555, หน้า 2) โรงเรียนตังเอ็ง จังหวัดจันทบุรี เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก เปิดสอนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2491 มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานสูงอย่างต่อเนื่องตลอดมา จากสมมติฐานการที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่า เขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีเครื่องล่อใจ หรือสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากยิ่งขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมากขึ้นนั้นเอง ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับ

บุคลากรในการปฏิบัติงานและจากสภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน พบว่าครูในสถานศึกษายังมีครูที่ลาออก และขาดการทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติงาน

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

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้

2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชี้ว่าควรเป็นในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ สามารถสะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และอยู่ในความรับผิดชอบ บุคคลได้ใช้ความสามารถหรือทักษะของตนอย่างเต็มที่ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม เป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น เละมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง โดยมีความรักและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

2.4.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุดามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักวิชาการ และนักทฤษฎีได้สรุปแนวคิดไว้ ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Nccds Thcory) ปริยาพรวงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 32-53) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นโดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 222) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก โดยสรุปว่าแนวคิดดังกล่าวพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนในการจูงใจของมนุษย์มี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยค้ำจุน

หรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้น ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่พัฒนาทัศนคติเชิงบวก และการจูงใจที่แท้จริง ปัจจัยประเภทนี้ทากมนุษย์ไม่ได้รับ ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานเท่านั้นแค่ไม่ถึงขั้นไม่พึงพอใจแต่ถ้าได้รับจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) คือความรู้สึกว่า ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือมีความต้องการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ ในประเด็นนี้มีข้อแนะนำว่าจะต้องเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) ความรู้สึกว่าจะได้รับความก้าวหน้า ก็จะพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งจะมีความสามารถ และเต็มใจที่จะเรียนรู้

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติงานทั้งนี้ ลักษณะของงานที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติได้นั้น ต้องมีความท้าทายความรู้ความสามารถไม่จำเจซ้ำซากหรือรู้สึกได้ว่าว่างงาน จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

1.4 ความเจริญงอกงาม (Growth) คือ มีความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การก้าวไปสู่ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ การได้รับรางวัล เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) การมอบหมายให้บุคคลมีความรับผิดชอบในหน้าที่เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงาน ตัดสินใจในงานของตนเองได้จะช่วยทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน

1.6 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Recognition) หรือการยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับนับถือเป็นผลมาจากความสำเร็จในงาน เช่น การยกย่องชมเชยด้วยคำพูด ด้วยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนหนึ่งเป็นการเสริมแรงด้วย หากให้ต่อเนื่องจะมีผลดีต่อการสร้างแรงจูงใจ

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance factors) เป็นปัจจัยธำรงรักษาบุคลากรไว้ไม่ให้ออกจากงาน กล่าวคือเป็นปัจจัยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ เป็นลักษณะของแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยประเภทนี้หากได้รับก็เป็นความปกติไม่ได้สร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น แต่ถ้าไม่ได้รับจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 9 ประการ ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน บุคคลต้องได้รับความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ตามวันเวลาที่กำหนด

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) หมายถึง บรรยากาศความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.3 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการนิเทศจากผู้นิเทศ หัวหน้างาน ความตั้งใจสอนงาน หรือลักษณะของการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ

2.4 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึงความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

2.5 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึงความรู้สึกว่าได้รับการสื่อสารด้านนโยบายที่ดีองค์การมีการจัดโครงสร้างที่ดี

2.6 สถานภาพ (Status) หมายถึง ความรู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่ของตนนั้นมีความเหมาะสมบุคคลอื่นให้การยอมรับ

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง การพบปะสังสรรค์กับบุคคลในสถานะต่าง ๆ ในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8 สถานภาพความเป็นอยู่ (Person life) หมายถึง ความรู้สึกว่าการทำงานตามปกติมีความสุข แสดงถึงเจตคติที่ดีต่องาน

2.9 โอกาสความก้าวหน้า (Possibility to growth) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ามีโอกาสได้รับการแต่งตั้งในหน้าที่ที่สูงขึ้นในหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น

ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) และทฤษฎีการจูงใจของอาดัม (J. Stacy Adam) วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551, หน้า 214) ได้อธิบายว่า ปกติแล้วผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับการที่ได้ทุ่มเททำงาน และจะเปรียบเทียบอัตราส่วนปัจจัยนำเข้า และปัจจัยนำออก (Input - Output) ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหากอัตราส่วนของตนและเพื่อนร่วมงานเท่ากัน เขาจะมีความรู้สึกว่ามีความยุติธรรม แต่หากรู้สึกว่าอัตราส่วนไม่เท่ากันความยุติธรรมในความรู้สึกของ พนักงานคนนั้นก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นกรณีของการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น หรือได้ผลตอบแทนสูงกว่าคนอื่น เมื่อเกิดความไม่ยุติธรรมพนักงานก็จะมีปฏิกิริยาต่างๆ หรืออาจมีการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการตอบโต้ซึ่งอาจเป็นไปหลายลักษณะ ดังนี้

1. ขยันมากขึ้น ขยันน้อยลง หรือเรียกร้องค่าตอบแทนมากขึ้น
2. มีพฤติกรรมชักจูงให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงการป้อนผลลัพธ์
3. มีพฤติกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงการป้อนผลลัพธ์ของตนเอง
4. เปลี่ยนคนที่จะเปรียบเทียบผลลัพธ์
5. การลาออกจากงาน (เนื่องจากเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม)

โดยสรุปผลที่ตามมา ของความรู้สึกไม่ยุติธรรม อาจเป็นการลดหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือลด เพิ่มคุณภาพงาน หรือขาดงาน ลาออกจากงาน

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) Edwin & Gray, วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551, หน้า 215-216) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง และมีความ

ท้าทายที่จะทำได้จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยาม และมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น และจะส่งผลให้ประสิทธิภาพสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่วๆ ไป องค์ประกอบที่จะทำให้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ประสบความสำเร็จ คือ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. เป้าหมายเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติ (Goal Commitment) ซึ่งผู้บริหารอาจทำได้โดยประกาศเป้าหมายให้รับทราบโดยทั่วกัน ผู้ปฏิบัติกระทำด้วยความตั้งใจ โดยเป้าหมายผู้ปฏิบัติกำหนดขึ้นเอง หรือมีส่วนร่วมในการกำหนด

2. ความเชื่อของผู้ปฏิบัติว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ (Adequate Self - Efficacy) ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานว่าสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จได้แน่นอน

3. วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน (National Culture) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) เหมาะกับผู้ปฏิบัติที่มีวัฒนธรรมเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิด และทำงานอย่างมีอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติรวมทั้งการควบคุมหลักการบริหาร แบบการจัดการแบบมีวัตถุประสงค์ (Management by Objectives)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Needs theory) สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 157-167) กำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safely needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (ERG Theory) กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560, หน้า 171-173) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยไม่ได้คำนึงถึงขั้นความต้องการ ว่าสิ่งใดเกิดก่อนเกิดหลัง หรืออาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ แต่ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการระดับต่ำสุด มีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัย และได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน หรืออาจมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไป สู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด์ (McClelland's Need Theory) นุชถี อุปภัย (2558, หน้า 115) กล่าวว่า เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคม และการอบรมลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่

ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมกคลีแลนด์ ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบ และได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผล และพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power: n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อม และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation: n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขันโดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforce Theory) และปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) วินัย เพชรช่วย (2555) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงพฤติกรรมของมนุษย์โดยพิจารณาถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการเสริมแรงทางบวกและต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นแบบที่ใช้สร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุด การเสริมแรงแบบต่อเนื่องนั้นจะต้องคงสภาพพฤติกรรมที่ต้องการไว้เพื่อที่จะได้ผลดี ซึ่งในทางปฏิบัติไม่สามารถทำได้ตลอดไป ถ้าต้องการใช้ทฤษฎีนี้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะต้องมีแนวทาง ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้พนักงานทราบชัดเจน ว่าหน่วยงาน หรือหัวหน้าคาดหวังอะไร

2. จัดผลตอบแทนให้เหมาะสม สิ่งที่คนบางคนมองว่าเป็นรางวัล แต่อาจถูกมองว่าเป็นการลงโทษถ้าให้แก่อีกคนหนึ่ง จึงจำเป็นต้องรู้ความต้องการของพนักงานจริงๆ

3. เลือกการเสริมแรงที่เหมาะสม

4. ไม่ควรมอบรางวัลให้แก่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคล หรือการทำงานที่ด้อย พยายามทำให้พนักงานรู้สึกดีต่อตัวเองมองในเชิงบวกอย่ามองในแง่ลบหรือคอยวิพากษ์วิจารณ์

5. หาทางให้กำลังใจยกย่องชมเชย

6. ควรกระทำทุกอย่างเพื่อพนักงาน ไม่ใช่กระทำต่อพนักงาน จะเห็นการเพิ่มประสิทธิภาพและผลงาน

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวิกเตอร์วรูม (Victor Vroom) วินัย เพชรช่วย (2555) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร Motivation = Expectancy x Valence แรงจูงใจ = ความคาดหวัง x คุณค่าของผลลัพธ์ มีความหมายว่าระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

1. ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

2. พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล

3. บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการความปรารถนา และเป้าหมาย

4. บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

5. แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

อริญญา เถลิงศรี (2562) กล่าวว่า แต่ละคนมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน บางคนมีเป้าหมายเรื่องสุขภาพ บางคนมีเป้าหมายเรื่องเก็บเงินการลงทุน บางคนอยากเปลี่ยนงาน พัฒนาความสามารถทักษะของตนเอง หรือบางคนอาจจะอยากเปลี่ยนแปลงนิสัยที่ส่งผลเสียกับตัวเอง แต่การจะไปถึงฝันที่ตั้งไว้ได้หรือไม่ เรื่องหนึ่งที่สำคัญและเป็นแรงผลักดันคือเรื่องแรงจูงใจหากตั้งคำถามง่ายๆ ว่า เหตุผลใดที่ทำให้คุณอยากลุกขึ้นจากที่นอนในตอนเช้า และกระตือรือร้นที่จะมาทำงานอย่างมีความสุข คำตอบที่ได้รับส่วนใหญ่ หนีไม่พ้นเรื่องของมิตรภาพที่ดี ความสนุก ท้าทาย และมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ การมีเป้าหมายของชีวิตเป็นที่น่าสนใจว่า คนเราสามารถมีแรงจูงใจได้ตั้งมากมาย ซึ่งหมายถึงว่า หากมีปัจจัยใดไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวัง ก็ยังมีอีกหลายเหตุผลที่ทำให้คนเรามีความสุขได้เช่นกัน โดยแรงจูงใจที่มีประสิทธิผลที่สุด คือแรงจูงใจที่มาจากภายในของตัวเราเอง ซึ่งแรงจูงใจนั้นจำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นอยู่บ่อยครั้ง และไม่มีใครอื่นที่จะเป็นผู้กระตุ้นแรงจูงใจนั้นได้ดีไปกว่าตัวเราเองด้วยวิธีการแสนง่าย นั่นก็คือ การเตือนตัวเองถึงความมุ่งมาดปรารถนาที่แท้จริงของตนเอง ความปรารถนาอันแรงกล้า ย่อมนำพาให้คนเราไปสู่ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ นอกจากนั้นอาจลองใช้เทคนิคต่อไปนี้เพื่อช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของคุณ สำหรับปีนี้ตั้งคำถามกับตนเองว่าเราใช้โอกาสที่ได้รับมาอย่างคุ้มค่าแล้วหรือยัง อาจมีคนที่เก่งกว่าเรา แต่อาจไม่ได้มีโอกาสเหมือนเราและเมื่อ

เราเป็นผู้โชคดีที่ได้โอกาสนี้มาแล้วก็อย่าปล่อยให้โอกาสนี้ไม่มีคุณค่า ทำทุกอย่างให้ดีที่สุดเพื่อใช้โอกาสนี้ให้คุ้มค่ามากที่สุดเท่าที่จะทำได้อย่าท้อกับสิ่งที่ไม่ถนัด ใช้โอกาสนี้พัฒนาศักยภาพของตัวเอง เมื่อเจอสถานการณ์แบบนี้เราควรรับมือจัดการอย่างไร หากกลัวหรือท้อถอยก็ย่อมไปต่อไม่ได้ คำตอบคือต้องมีใจสู้ให้กับทุกสิ่งที่ได้รับมอบหมายต้องคิดบวก พร้อมมองว่าสิ่งที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ถนัดนั้นเป็นโอกาสให้เราได้เรียนรู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้ ให้เราได้ลองทำในสิ่งที่ไม่เคยทำ สิ่งที่ไม่ถนัดอาจทำให้เราเจอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เก็บไว้ใช้กับสิ่งที่ท้าทายเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคตได้ในความเป็นจริงแล้วจิตสำนึกของมนุษย์เรามักจะมีทั้งด้านบวกซึ่งก็คือแรงจูงใจที่เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ และจิตสำนึกด้านลบที่เป็นตัวขัดขวางไม่ให้เราบรรลุในสิ่งที่ต้องการ

ปริทัศน์ ญาตินิยม (2562) กล่าวถึง ทฤษฎีของ Richard Hackman and Greg Oldham ร่วมกันเสนอแนวความคิดในการเพิ่มผลผลิตด้วยการหาเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งเน้นในเรื่องของลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristics) โดยอาศัยแนวความคิดจากกลุ่มทฤษฎีความคาดหวัง มี 5 ประการ ดังนี้

Skill Variety คือ ความชำนาญในหลายๆ ทาง โดยที่ผู้บริหารต้องสร้างความหลากหลายให้มากขึ้นในงาน เพื่อให้พนักงานเกิดการฝึกฝนและนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะและช่วยให้งานมีความท้าทาย ลดความเบื่อหน่ายในงานได้

Task Identity คือ เอกลักษณ์ของงาน โดยให้พนักงานปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ ช่วยให้สามารถสังเกตและประเมินผลงานออกมาได้ทันที ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่เสร็จสมบูรณ์

Task Significance คือ ความสำคัญของงาน โดยกระตุ้นให้พนักงานเห็นว่างานมีความสำคัญมีคุณค่า ซึ่งตัวงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ช่วยให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง

Autonomy คือ ความเป็นอิสระในงาน โดยผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ให้พนักงานสามารถเลือก และตัดสินใจวิธีการปฏิบัติงานได้ การควบคุมทำให้ไม่มีอิสระจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในงาน

Feedback คือ ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องให้ผู้ปฏิบัติติงานสามารถรับรู้และเข้าใจผลการปฏิบัติงานของตนโดยตรงว่ามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด เมื่อได้รับข้อมูลผลการปฏิบัติงานแล้ว ผลการประเมินจะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีของแดเนี่ยล โกลแมน (Daniel Goleman) เกรียงไกร ประเสริฐ (2562) อธิบายว่า การรู้จัก และเข้าใจตนเองควบคุมตนเอง คือจะมีความสามารถควบคุมอารมณ์ และความคิดให้ถี่ถ้วน มีความคิดที่รอบคอบ มีแรงจูงใจ คือรักงานที่ทำมากกว่าเรื่องของเงินทอง และสถานะ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีทักษะในการเข้าสังคม มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นได้ ผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพต่างก็มีแรงผลักดันอยากที่จะประสบความสำเร็จให้เกินกว่าที่ตัวเอง และทุกๆ คนคาดหวังเอาไว้ การเป็นผู้นำจะมีความฉลาดทางอารมณ์มากอยากจะทำงานต่างๆ ให้สำเร็จ คือจะต้องพาคนอื่นไปพร้อมๆ กับเขาด้วย และทำให้ลูกน้องมีความสนใจ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังแสดงไว้ ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิด และทฤษฎี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	พรสวัสดิ์ ศิรศาทนันท์ (2555)	วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551ก)	วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551ข)	สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552)	กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560)	นุชดี อุปภัย (2558)	วินัย เพชรช่วย (2555ก)	วินัย เพชรช่วย (2555ข)	ปริทัศน์ ญาตินิยม (2562)	เกรียงไกร ประเสริฐ (2562)	อริญญา เถลิงศรี (2562)	รวม (12)
1. ความสำเร็จ	✓	✓			✓		✓				✓		5
2. อำนาจ	✓				✓		✓						3
3. พึงพอใจในการปฏิบัติงาน		✓		✓						✓		✓	4
4. เป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน	✓	✓			✓	✓	✓				✓	✓	7
5. มีความรับผิดชอบ		✓		✓									2
6. อิสระในการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓					✓	✓			5
7. ค่าตอบแทน		✓	✓		✓	✓		✓				✓	6
8. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา		✓		✓		✓					✓		4
9. ความมั่นคงและความปลอดภัย		✓			✓	✓							3
10. ความยุติธรรม		✓	✓			✓							3
11. เป้าหมายที่ชัดเจน		✓		✓			✓	✓	✓			✓	6
12. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง		✓	✓			✓							3
13. สิ่งแวดล้อมที่ดี	✓	✓			✓	✓			✓		✓		6
14. การยกย่อง ชมเชย		✓			✓			✓					3
15. ผลสัมฤทธิ์ของงาน		✓	✓							✓		✓	4
16. ลักษณะของงาน		✓								✓			2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555)	วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551ก)	วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551ข)	สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552)	กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560)	นุชดี อุปภัย (2558)	วินัย เพชรช่วย (2555ก)	วินัย เพชรช่วย (2555ข)	ปริทัศน์ ญาตินิยม (2562)	เกรียงไกร ประเสริฐ (2562)	อริญญา เถลิงศรี (2562)	รวม (12)
17. ความเชื่อ				✓					✓		✓	✓	4
18. การเสริมแรง								✓	✓			✓	3
19. สถานภาพความเป็นอยู่		✓											1
20. ความชำนาญในการทำงาน										✓		✓	2

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิด และทฤษฎีพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 20 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่ามี ตัวแปร 4 ด้านที่มีความถี่สูงจำนวน 6-7 ความถี่ คือ 1) ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านค่าตอบแทน 3) ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี

ดังนั้น ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน 2 ด้านค่าตอบแทน 3) ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหาดังนี้

1. ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน

การเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้มนุษย์สามารถทำงานร่วมกัน และดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีคุณภาพ พึ่งพา และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนั้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หรือการสร้างสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลอื่นนั้นย่อมส่งผลต่อสัมพันธภาพอันยั่งยืนส่งเสริมความเข้าใจ และเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ก็เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การควรมีให้แก่กันและกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 157-167) กล่าวว่า ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้ และได้รับซึ่งความรัก

ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 25-53) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่าง ในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญ มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 222) กล่าวว่า การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Recognition) หรือการยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับนับถือเป็นผลมาจากความสำเร็จในงาน เช่น การยกย่องชมเชยด้วยคำพูด ด้วยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนหนึ่งเป็นการเสริมแรงด้วย หากให้ต่อเนื่องจะมีผลดีต่อการสร้างแรงจูงใจ

นุชลี อุปภัย (2558, หน้า 115) กล่าวว่า ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation: n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560, หน้า 171-173) กล่าวว่า ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

เกรียงไกร ประเสริฐ (2562) อธิบายว่า การรู้จัก และเข้าใจตนเอง ควบคุมตนเอง มีความสามารถควบคุมอารมณ์ และความคิดให้ดีถ้วน มีความคิดที่รอบคอบ มีแรงจูงใจรักงานที่ทำมากกว่าเรื่องของเงินทอง และสถานะ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีทักษะในการเข้าสังคม มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นได้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่างก็มีแรงผลักดันอยากที่จะประสบความสำเร็จให้เกินกว่าที่ตัวเอง และทุกๆ คน คาดหวังเอาไว้ การเป็นผู้นำจะมีความฉลาดทางอารมณ์มาก อยากจะทำงานต่างๆ ให้สำเร็จ คือจะต้องพาคนอื่นไปพร้อมๆ กับเขาด้วย และทำให้ลูกน้องมีความสนใจ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วย

อริญญา เถลิงศรี (2562) กล่าวว่า การทำในสิ่งที่ไม่เคยทำ สิ่งที่ไม่ถนัดอาจทำให้เราเจอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ เก็บไว้ใช้กับสิ่งที่ท้าทายเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคตได้ ในความเป็นจริงแล้ว

จิตสำนึกของมนุษย์เรามักจะมีทั้งด้านบวก ซึ่งก็คือแรงจูงใจที่เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ และจิตสำนึกด้านลบที่เป็นตัวขัดขวางไม่ให้เราบรรลุในสิ่งที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น เมื่อจะลงมือทำอะไรบางอย่าง มักจะมีเสียงกระซิบในหัวว่า "เป็นความคิดที่ดีแล้วหรือไม่" หรือไม่ก็ "เลื่อนออกไปก่อนดีกว่าไหม" หากยังมีเสียงกระซิบ และข้อกังขาอยู่ในหัว ก็อาจส่งผลให้แรงจูงใจหดหายไปด้วยเหมือนกัน โชคดีที่ยังมีทางเอาชนะเสียงกระซิบนั้น ซึ่งก็คือ ความศรัทธาในตัวเอง หมั่นบอกตัวเองเสมอว่า หากฉันทำดีและทุ่มเทให้กับสิ่งที่ทำ สักวันหนึ่งฝันจะเป็นจริง การชื่นชมตนเอง ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น กับความศรัทธาในตนเอง สองสิ่งนี้เป็นหัวใจสำคัญ เพราะมันจะทำให้เราก้าวต่อไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคง

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกัลยาณมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความรักจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหมู่คณะ ต้องการได้รับการยอมรับ และความชื่นชมจากผู้อื่น มีความภาคภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร และได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม

2. ด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการค่าตอบแทนมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง อาจจะอยู่ในรูปแบบเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นตามสมควร รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานที่มีให้กับผู้ปฏิบัติงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551, หน้า 214) กล่าวว่า ปกติแล้วผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับการที่ได้ทุ่มเททำงาน และจะเปรียบเทียบอัตราส่วนปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก (Input-Output) ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหากอัตราส่วนของตนและเพื่อนร่วมงานเท่ากัน เขาจะมีความรู้สึกว่ามีความยุติธรรม แต่หากรู้สึกว่าอัตราส่วนไม่เท่ากัน ความยุติธรรมในความรู้สึกของพนักงานคนนั้นก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นกรณีของการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น หรือได้ผลตอบแทนสูงกว่าคนอื่น

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 157-167) กล่าวว่าความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 222) กล่าวว่า เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทนบุคคลต้องได้รับความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด

วินัย เพชรช่วย (2555) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงพฤติกรรมของมนุษย์ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการเสริมแรงทางบวกและต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นแบบที่ใช้สร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุด การเสริมแรงแบบต่อเนื่องนั้นจะต้องคงสภาพพฤติกรรมที่ต้องการไว้เพื่อที่จะได้ผลดี ซึ่งในทาง

ปฏิบัติไม่สามารถทำได้ตลอดไป ถ้าต้องการใช้ทฤษฎีนี้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะต้องจัดผลตอบแทนให้เหมาะสม สิ่งที่คนบางคนมองว่าเป็นรางวัล แต่อาจถูกมองว่าเป็นการลงโทษถ้าให้แก่อีกคนหนึ่ง จึงจำเป็นต้องรู้ความต้องการของพนักงานจริงๆ ไม่ควรมอบรางวัลให้แก่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคล หรือการทำงานที่ด้อยพยายามทำให้พนักงานรู้สึกดีต่อตัวเอง มองในเชิงบวกอย่ามองในแง่ลบหรือคอยวิพากษ์วิจารณ์

กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560, หน้า 171-173) กล่าวว่า ความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส ได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

อริญญา เถลิงศรี (2562) กล่าวว่า แต่ละคนมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน บางคนมีเป้าหมายเรื่องสุขภาพ บางคนมีเป้าหมายเรื่องเก็บเงินการลงทุน บางคนอยากเปลี่ยนงาน พัฒนาความสามารถทักษะของตนเอง

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสมเหตุสมผล ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุน เสริมสร้างฐานะ และสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน

เป้าหมายที่ชัดเจน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของทุกคน เพราะเป้าหมายคือสิ่งที่กำหนดทิศทาง ขอบข่าย หน้าที่ของการทำงานแต่ละบุคคล การมีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร หรือผู้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่มุ่งจะให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์การได้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551, หน้า 218-216) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง และมีความท้าทายที่จะทำได้จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยาม และมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น และจะส่งผลให้ประสิทธิภาพสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่วๆ ไป

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 222) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) คือความรู้สึกว่า ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือมีความต้องการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ ในประเด็นนี้มีข้อแนะนำว่าจะต้องเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

วินัย เพชรช่วย (2555) กล่าวว่า มนุษย์โดยพิจารณาถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการเสริมแรงทางบวกและต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นแบบที่ใช้สร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุด ถ้าต้องการใช้ทฤษฎีนี้ในการ

สร้างแรงจูงใจในการทำงานจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้พนักงานทราบชัดเจน ว่าหน่วยงานหรือหัวหน้าคาดหวังอะไร

วินัย เพชรช่วย (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ = ความคาดหวัง x คุณค่าของผลลัพธ์ มีความหมายว่า ระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการความปรารถนา และเป้าหมาย

นุชถี อุปภัย (2558, หน้า 115) กล่าวว่า เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคม และวัฒนธรรม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผล และพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการ ได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง

อริญญา เถลิงศรี (2562) กล่าวว่าแต่ละคนมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน เป้าหมายเรื่องสุขภาพ บางคนมีเป้าหมายเรื่องเก็บเงินการลงทุน บางคนอยากเปลี่ยนงาน พัฒนาความสามารถทักษะของตนเองหรือบางคนอาจจะอยากเปลี่ยนแปลงนิสัยที่ส่งผลเสียกับตัวเอง แต่การจะไปถึงฝันที่ตั้งไว้ได้หรือไม่ เรื่องหนึ่งที่สำคัญ และเป็นแรงผลักดันคือเรื่องแรงจูงใจ หากตั้งคำถามง่ายๆ ว่าเหตุผลใดที่ทำให้คุณอยากลุกขึ้นจากที่นอนในตอนเช้า และกระตือรือร้นที่ จะมาทำงานอย่างมีความสุข คำตอบที่ได้รับส่วนใหญ่หนีไม่พ้นเรื่องของมิตรภาพที่ดี ความสนุก ท้าทาย และมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ การมีเป้าหมายของชีวิตเป็นที่น่าสนใจว่า คนเราสามารถมีแรงจูงใจได้ตั้งมากมาย ซึ่งหมายถึงว่า หากมีปัจจัยใดไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวัง ก็ยังมีอีกหลายเหตุผลที่ทำให้คนเรามีความสุขได้เช่นกัน

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง ครูมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน ทำงานตามขอบข่าย หน้าที่ที่กำหนดไว้ มีการกำหนดระยะเวลาที่แล้วเสร็จของงาน ทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ

4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี

สิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 157-167) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง

แล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไปความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safely needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 52-53) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 222) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance factors) เป็นปัจจัยธำรงรักษาบุคลากรไว้ไม่ให้ออกจากงาน กล่าวคือ เป็นปัจจัยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ เป็นลักษณะของแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยประเภทนี้หากได้รับก็เป็นความปกติไม่ได้สร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น แต่ถ้าไม่ได้รับ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน บุคคลต้องได้รับความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ตามวันเวลาที่กำหนด และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) หมายถึง บรรยากาศ ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

วินัย เพชรช่วย (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการความปรารถนา และเป้าหมาย

กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560, หน้า 171-173) กล่าวว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการระดับต่ำสุด มีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัย และได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน หรืออาจมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

เกรียงไกร ประเสริฐ (2562) อธิบายว่า การรู้จัก และเข้าใจตนเองควบคุมตนเองคือจะมีความสามารถควบคุมอารมณ์ และความคิดให้ถี่ถ้วน มีความคิดที่รอบคอบ มีแรงจูงใจ คือรักงานที่ทำมากกว่าเรื่องของเงินทอง และสถานะ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีทักษะในการเข้าสังคม มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นได้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่างก็มีแรงผลักดันอยากที่จะประสบความสำเร็จให้เกินกว่าที่ตัวเอง และทุกๆ คน คาดหวังเอาไว้ การเป็นผู้นำจะมีความฉลาดทางอารมณ์มาก อยากจะทำงานต่างๆ ให้สำเร็จ คือจะต้องพาคนอื่นไปพร้อมๆ กับเขาด้วย และทำให้ลูกน้องมีความสนใจ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วย

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีการจัดการด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูมีสภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม และสะดวก เปิดโอกาสให้เป็นที่น่ายกย่องนับถือ มีความเหมาะสมกับการบริหาร สถานที่ทำงานเหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ มีการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่ครูต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง หรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดี เป็นความต้องการที่จะให้ และได้รับไมตรีจิต ความรักจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือบุคคลที่แวดล้อม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น ความภาคภูมิใจในตนเอง ต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน มีขอบข่ายหน้าที่ที่กำหนดไว้ชัดเจน และความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี ประกอบด้วย

1. ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกัลยาณมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความรักจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหมู่คณะ ต้องการได้รับการยอมรับ และความชื่นชมจากผู้อื่น มีความภาคภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร และได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม

2. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสมเหตุสมผล ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุน เสริมสร้างฐานะ และสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง ครูมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน ทำงานตามขอบข่ายหน้าที่ที่กำหนดไว้ มีการกำหนดระยะเวลาที่แล้วเสร็จของงาน ทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ

4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีการจัดการด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูมีสภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม และสะดวก เปิดโอกาสให้เป็นที่น่ายกย่องนับถือ มีความเหมาะสมกับการบริหาร สถานที่ทำงานเหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ มีการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 เป็นการรวมโรงเรียนในตำบล 2 ตำบล ได้แก่ ตำบลโคกม้าและตำบลตะโกตาพิ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พ.ศ. 2563 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 และตามมติของคณะกรรมการกลุ่ม ในการประชุมครั้งที่ 6/2565 วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นร้อยละ 5 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกโรงเรียน โดยสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 9 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนวัดบ้านตะโกตาพิ
2. โรงเรียนบ้านเกษตรสมบูรณ์
3. โรงเรียนวัดตะลุงเก่า
4. โรงเรียนบ้านชุมแสง
5. โรงเรียนบ้านบาตร(ชัยทัตราษฎร์บำรุง)
6. โรงเรียนบ้านโคกกลาง
7. โรงเรียนบ้านโคกเพชร(บุญเหลือคุรุราษฎร์บำรุง)
8. โรงเรียนบ้านโคกเห็ด
9. โรงเรียนบ้านเกียรติเจริญ

2.5.1 สภาพการจัดการศึกษา

กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2565 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในกลุ่ม โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ภาระความจำเป็น นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงได้นำมาจัดทำแผนงาน จำนวน 4 โครงการ 6 กิจกรรม เพื่อรองรับนโยบายเร่งด่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยอาศัยการระดมความคิดเห็น การประสานงบประมาณจากการระดมทรัพยากรจากโรงเรียนในสังกัดทั้ง 9 โรง ภายในกลุ่มและจากองค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งเสนอโครงการที่สำคัญและโครงการตามนโยบายมาบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2565 โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และมาตรการสู่ความสำเร็จที่ดีและยั่งยืน และบรรลุตามเจตนารมณ์ ดังนี้

2.5.2 วิสัยทัศน์

กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น สู่คุณภาพตามมาตรฐาน ผู้เรียนมีคุณธรรมนำความรู้ น้อมนำแนวพระราชดำริตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวนำเทคโนโลยีทางการศึกษา บริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มีความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นำนโยบายค่านิยมไทย 12 ประการ ลงสู่สถานศึกษา

2.5.3 พันธกิจ

1. มุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ร้อยละ 5 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. นักเรียนอ่านออก เขียนได้และสื่อสารเป็นทุกคน
3. ส่งเสริม สนับสนุนสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาอย่างหลากหลายและทั่วถึง
4. นิเทศ กำกับ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและยั่งยืน
5. จัดการเรียนการสอนตามหลักค่านิยมไทย 12 ประการ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม “ครูตู้ครูพระราชทานสัญญาณจากฟ้า”
7. จัดการเรียนการสอนหน้าที่พลเมืองและประวัติศาสตร์ในสาระเพิ่มเติม

2.5.4 เป้าหมาย

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
2. นิเทศ กำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง
3. นักเรียนทุกคนมีคุณลักษณะตามหลักค่านิยมไทย 12 ประการ
4. โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม
5. นักเรียนดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.5.5 กลยุทธ์

1. เร่งรัดการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในกลุ่ม
2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างหลากหลาย
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนทุกคนมีคุณลักษณะตามหลักค่านิยมไทย 12 ประการ
4. โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมจากต้นทางสู่ปลายอย่างมีคุณภาพ
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนสามารถดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.5.6 ประวัติกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 โดยสังเขป

เดิมชื่อกลุ่มโคกม้าสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอประโคนชัย ตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีโรงเรียนในกลุ่ม 9 โรงเรียน พอตำบลโคกม้าได้แยกหมู่บ้านเป็นอีก 1 ตำบล คือ ตำบลตะโกตาพิ กลุ่มโรงเรียนจึงแยกตามสภาพพื้นที่ คือ กลุ่มโรงเรียนโคกม้า มี 4 โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนตะโกตาพิ 5 โรงเรียน เมื่อปี พ.ศ. 2547 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ปฏิรูปการศึกษาปรับเปลี่ยนและได้จัดแบ่งโครงสร้างใหม่ เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มโรงเรียนเดิมจึงหายไป คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จึงได้กำหนดระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ว่าด้วยกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2550 ของกลุ่มใหม่ คือ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้จัดกลุ่มใหม่ดังนี้

กลุ่มโคกม้ากับกลุ่มตะโกตาพิ (เดิม) ให้รวมกันเป็นกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาประโคนชัย 6 มีที่ตั้งดังนี้

ที่ตั้งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาประโคนชัย 6 ตั้งอยู่ที่โรงเรียนบ้านโคกเพชร (บุญเหลือคุรุราษฎร์บำรุง) หมู่ที่ 4 ตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีโรงเรียนในกลุ่มจำนวน 9 โรงเรียน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จัดทำระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่าด้วยกลุ่ม พ.ศ. 2563 มีการเปลี่ยนชื่อกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกลุ่มโรงเรียนใหม่ โดยให้รวมกลุ่มเดิมมาจนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบันมีนายรอง ชาญประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านตะโกตาพิ เป็นประธานกลุ่มโรงเรียน และมีสำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ที่โรงเรียนวัดบ้านตะโกตาพิ เพื่อเป็นจุดรวม ประสานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในกลุ่ม

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลตะโกตาพิ จำนวน 5 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดบ้านตะโกตาพิ (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3)
2. โรงเรียนบ้านเกษตรสมบูรณ์ (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3)
3. โรงเรียนบ้านบาตร (ชัยทัตราษฎร์บำรุง) (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)
4. โรงเรียนบ้านชุมแสง (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)
5. โรงเรียนบ้านโคกเห็ด (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลโคกม้า จำนวน 4 โรงเรียน

1. โรงเรียนบ้านโคกกลาง (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)
2. โรงเรียนวัดบ้านตะลุงเก่า (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3)
3. โรงเรียนบ้านโคกเพชร (บุญเหลือคุรุราษฎร์บำรุง) (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)
4. โรงเรียนบ้านเกียรติเจริญ (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)

ตารางที่ 2.2 ขนาดของโรงเรียนและจำนวนครูในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6

โรงเรียน	ขนาด	จำนวนครู
โรงเรียนวัดบ้านตะโกตาพิ	ขนาดใหญ่	19
โรงเรียนบ้านเกษตรสมบูรณ์	ขนาดกลาง	18
โรงเรียนวัดตะลุงเก่า	ขนาดกลาง	13
โรงเรียนบ้านชุมแสง	ขนาดกลาง	11
โรงเรียนบ้านบาตร(ชัยทัตราษฎร์บำรุง)	ขนาดกลาง	13
โรงเรียนบ้านโคกกลาง	ขนาดกลาง	16

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

โรงเรียน	ขนาด	จำนวนครู
โรงเรียนบ้านโคกเพชร(บุญเหลือคุรุราษฎร์บำรุง)	ขนาดเล็ก	11
โรงเรียนบ้านโคกเห็ด	ขนาดเล็ก	6
โรงเรียนบ้านเกียรติเจริญ	ขนาดเล็ก	7
รวมทั้งสิ้น		**114 คน**

สรุปได้ว่า กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 9 โรงเรียน แบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน กระจายอยู่ตามตำบลตะโกตาพิ และตำบลโคกม้า ของอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

พนิดา สุวรรณมาลา (2557, หน้า 60-62) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระดับภาวะผู้เหนือผู้นำจำแนกตามประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานขนาดกลางมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

คฑาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557, หน้า ง) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนค์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนค์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าระดับในด้านความสำเร็จของงาน มีค่าระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะของงาน ส่วนด้านที่มีค่าระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนค์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงตามค่าระดับดังนี้ คือ ความผูกพันทางด้านความรู้สึกความผูกพันที่เป็นปทัสถาน และด้านที่มีค่าระดับน้อยที่สุดคือ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง 3) แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนค์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 114) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับสุดท้าย แต่ยังอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่าครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558, หน้า ง) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 4. สามารถพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 69-70) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิมลพร สุวรรณแสนทวี (2563, หน้า 43) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย มีตัวแปรสังเกตได้รวม 18 ตัวแปร ตัวแปรแฝงรวม 5 ตัวแปร รวมตัวแปรทั้งสิ้น 23 ตัวแปร 2.การตรวจสอบสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยโครงสร้างเชิงประจักษ์ผลกรวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 126 ไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ เท่ากับ 1.168 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนใน (RMSEA = 0.019) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน และดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (GFI = 0.977, AGFI = 0.954) 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ บรรยากาศองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความคิดสร้างสรรค์การสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูล

สุกัญญา สุวรรณดี (2559, หน้า 72-74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองและด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 พบว่า เพศหญิงสูงกว่าเพศชาย เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ขนาดกลางอยู่ในระดับปานกลาง และขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, หน้า 79-80) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและ

รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณรงค์ศักดิ์ วะโร (2559, หน้า 84-86) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุวัตร ศรีพระนาม (2560, หน้า 256-264) ได้ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของบริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเองมีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด และด้านการสนับสนุนและการเสริมแรงบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารควรศึกษาจุดบกพร่องตนเอง สร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีงาม ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 3, 58, 83) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bass and et al. (1994, p. 2) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง วิธีการศึกษาคือ ให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลางประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่าการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับสูงส่วนการแสดงกาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงมีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง และการแสดงออกภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญาและการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางมีระดับสูงกว่าการรับรู้ ส่วนการจัดการโดยมีข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการรับรูป

Edwards (2001) ได้วิจัย เรื่อง ขวัญและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางและผลกระทบความต้องการออกจากงาน ความมุ่งหมายระดับกลางที่มีต่อชีวิตการทำงาน เพื่อศึกษาผลกระทบของคำตอบ ต่อความตั้งใจในการออกจากงาน และเปรียบเทียบคำตอบทางสุนทรียภาพของขวัญกับความพึงพอใจ จำนวน 73 ข้อ ผลการค้นพบแสดงว่า ขวัญและความพึงพอใจสามารถถูกวัดและนิยามความคิดรวบยอด และมีผลกระทบต่อความตั้งใจออกจากงานต่างกัน ตัวแปรด้านชีวิตการงาน ซึ่งได้แก่ กรสื่อสาร และทีมงานที่มีผลกระทบในทางบวกต่อขวัญและความพึงพอใจ และผลในทางอ้อมสำคัญต่อความตั้งใจออกจากงาน นอกจากนี้ยังพบว่า มีตัวแปรแยกจากกัน 2 ตัว คือ ความตั้งใจออกจากงานและความตั้งใจออกจากสถาบัน ผลการวิจัยแสดงว่า ความพึงพอใจมีผลกระทบความตั้งใจออกจากตำแหน่ง ส่วนขวัญมีผลกระทบต่อความตั้งใจออกจากสถาบัน ข้อค้นพบนี้เสนอแนะว่า ขวัญและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางเป็นแนวคิดรวบยอดหลายมิติ ซึ่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ซึ่งในที่นี้ คือ ความตั้งใจออกจากตำแหน่ง และ/หรือออกจากสถาบัน

McGovern (2002, อ้างถึงใน ชรัตน์ จีนขาวขำ, 2547) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาเชิงทดลองเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญองค์การกับพฤติกรรมจริยธรรม ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญองค์การ (Organizational morale) กับพฤติกรรมจริยธรรม (Ethical behaviors) ของแต่ละบุคคลในองค์การ โดยใช้ทฤษฎี ผนวก สัญลักษณ์ (Symbolic convergence theory) และห้องเรียนมหาวิทยาลัยเป็นตัวอย่างองค์การ โดยมีสมมติฐานว่า นักศึกษาในสภาพห้องเรียนที่มีขวัญต่ำจะคงพัฒนา รูสึกโดยรวม (Convergence) รอบปทัสถานของพฤติกรรมไม่เป็นจริยธรรมและมักจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ไม่เป็นจริยธรรม เช่น การโกงและการหนีเรียนมากกว่านักศึกษาที่อยู่ในสภาพห้องเรียนที่มีขวัญสูง มีการจัดการสภาพห้องเรียนเป็น 3 แบบ จึงเป็นชั้นเรียนที่มีขวัญต่ำ ปานกลาง และสูง โดยการวิจัยกับนักศึกษาและสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดขวัญ (Morale) ความรู้สึกโดยรวม (Convergence) และพฤติกรรมที่ไม่เป็นจริยธรรมต่างๆ (Un ethical behaviors) นักศึกษา จำนวน 390 คน สุ่มให้อยู่ในห้องใดห้องหนึ่งตามสภาพห้องเรียนและให้อ่านฉากตามบทบาทสมมติ (Scenarios) แล้วให้ตอบคำถามตามความคิดเห็น ผลวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า นักศึกษาที่อยู่สภาพที่มีขวัญต่ำ มีพฤติกรรมที่ไม่เป็นจริยธรรมมากกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนั้นยังพบว่า การวัดขวัญ และความรู้สึกโดยรวม (Convergence) มีสหสัมพันธ์กันในระดับสูง และในขณะที่พฤติกรรมจริยธรรมมีผลกระทบจากสภาพขวัญต่ำเท่านั้นส่วนความรู้สึก (Convergence) มีผลกระทบจากกลุ่มทดลอง ทั้งสามกลุ่มทั้งสภาพขวัญต่ำ ปานกลางและสูง ทำให้

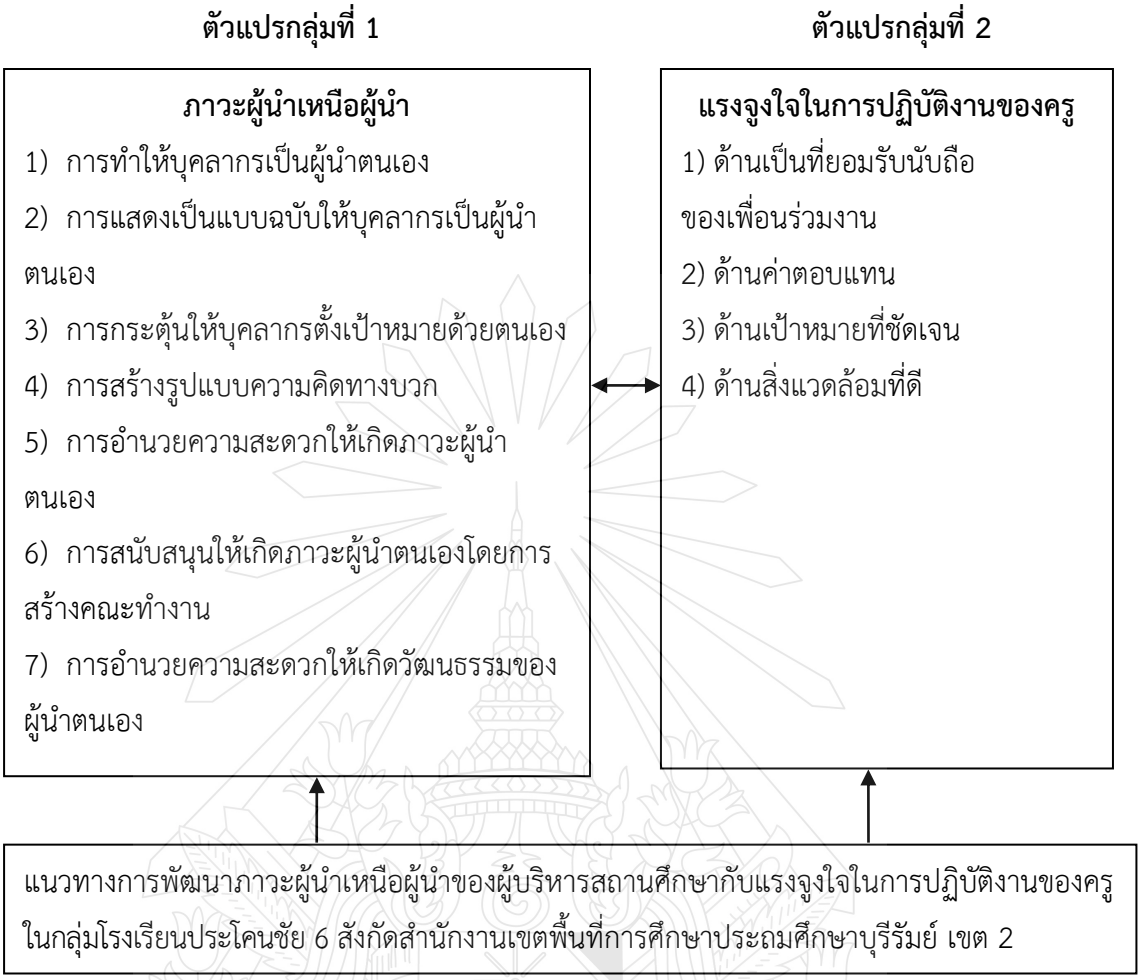
เกิดการเพิ่ม (Convergence) อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า สภาพองค์การมีขวัญในระดับสูงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความรู้สึก (Convergence behaviors) ในระดับสูงเช่นกัน

Santos (2003) ได้วิจัยทัศนะต่อประสิทธิผลของครูใหญ่ และขวัญของครูโรงเรียนมัธยมในเกาะกวม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยม จำนวน 250 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสำรวจทัศนะครู (Teacher outlook and perception survey) แบบประเมินประสิทธิผลของครูใหญ่ (Audit of principal effectiveness) ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยด้านประชากรและทัศนะต่อประสิทธิผลของครูใหญ่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญต่อระดับขวัญของครู โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติงานตลอดปี หรือครูสัญญาจ้างฉุกเฉิน หรือครูสัญญาจ้างพิเศษ (Special contracts) มีระดับขวัญสูงกว่า และครูซึ่งมีผู้บริหารเป็นผู้มีประสิทธิผล แต่ครูผิวขาวมีขวัญต่ำกว่าครูไม่ใช่ผิวขาว และครูมัธยมต้นมีขวัญต่ำกว่าครูมัธยมปลาย ระดับขวัญของครู โดยรวมอยู่ต่ำกว่าระดับ 5 ในมาตราส่วน 7 ระดับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิจัยและอภิปรายผลต่อไป

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 2001, p. 33) มาบูรณาการกำหนดกรอบแนวคิด กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครู 114 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรมีจำนวนจำกัดผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดแทนกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 114 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ธานินท์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 5) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุดดังนี้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open - end)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท
3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) พระครูชัยรัตนากร, ดร. เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและเนื้อหาความสอดคล้องของเครื่องมือ

ตำแหน่ง : อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) นายดุสิต หลอมประโคน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านวิทยาการวิจัย และพิจารณาความสอดคล้อง

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบาตร(ชัยทัตราษฎร์บำรุง)

3) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านสถิติ และพิจารณาความสอดคล้อง

ตำแหน่ง : อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนในกลุ่มประโคนชัย 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิธีหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00- 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101) ดังต่อไปนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of Item Objective Congruence)

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง
0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
-1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟา
k เป็นจำนวนข้อคำถาม
S_i^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i
S_t^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม t

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

1) ร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{\sum X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

∑X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

2) ค่าเฉลี่ย (μ)

$$X = \frac{\sum}{N}$$

X = ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

$$\sigma = \frac{\sqrt{N\sum f_x^2 - (\sum f_x)^2}}{N(N-1)}$$

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum fX$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

$$r = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

โดยกำหนดให้

rxy คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

xi คือ ค่าตัวแปร x ณ ชุดข้อมูลที่ i

$\bar{x}$ คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปร x

yi คือ ค่าตัวแปร y ณ ชุดข้อมูลที่ i

$\bar{y}$ คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปร y

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
X1	แทน	ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
X2	แทน	ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
X3	แทน	ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
X4	แทน	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
X5	แทน	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
X6	แทน	ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
X7	แทน	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
Y1	แทน	ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน
Y2	แทน	ด้านค่าตอบแทน
Y3	แทน	ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน
Y4	แทน	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี
Y_{tot}	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30	26.30
หญิง	84	73.70
รวม	**114**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	87	76.30
สูงกว่าปริญญาตรี	27	23.70
รวม	**114**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1) ครู	97	85.10
2) ผู้บริหารสถานศึกษา	17	14.90
รวม	**114**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงาน		
1) ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี	39	34.20
2) ประสบการณ์การทำงาน 10 – 19 ปี	37	32.50
3) ประสบการณ์การทำงาน 19 ปี ขึ้นไป	38	33.30
รวม	**114**	**100.00**

จากตารางที่ 4 .1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 เพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.30 ปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 เป็นครู จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 85.10 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 ประสบการณ์การทำงาน 10 – 19 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ประสบการณ์การทำงาน 19 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	4.54	0.59	มากที่สุด	7
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	4.67	0.50	มากที่สุด	1
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	4.59	0.53	มากที่สุด	5
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	4.55	0.55	มากที่สุด	6
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)	4.61	0.54	มากที่สุด	3
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6)	4.61	0.54	มากที่สุด	3
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	4.65	0.51	มากที่สุด	2
รวม	**4.60**	**0.54**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.60, σ=0.54) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2) (μ=4.67, σ=0.50) รองลงมา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) (μ=4.65, σ=0.51) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5), ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6) (μ=4.61, σ=0.54) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) (μ=4.59, σ=0.53) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) (μ=4.55, σ=0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) (μ=4.54, σ=0.59)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)

ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม	4.55	0.64	มากที่สุด	3
2. บุคลากรได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง	4.43	0.65	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม	4.45	0.64	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.61	0.52	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้	4.66	0.49	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	**4.54**	**0.59**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.54, σ=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ (μ=4.66, σ=0.49) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (μ=4.61, σ=0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง (μ=4.43, σ=0.65)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)

ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง	4.61	0.54	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	4.65	0.51	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ	4.78	0.42	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน	4.65	0.55	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	**4.67**	**0.50**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.67, σ=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ (μ=4.78, σ=0.42) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (μ=4.65, σ=0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง (μ=4.61, σ=0.54)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)

ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง	4.57	0.55	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน	4.61	0.54	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมาย	4.58	0.51	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	**4.59**	**0.53**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.59, σ=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน (μ=4.61, σ=0.54) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมาย (μ=4.58, σ=0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง (μ=4.57, σ=0.55)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.58	0.51	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร	4.46	0.58	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติงาน	4.62	0.57	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.55	0.55	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	**4.55**	**0.55**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.55, σ=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติงาน (μ=4.62, σ=0.57) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล (μ=4.58, σ=0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร (μ=4.46, σ=0.58)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ มุ่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน	4.64	0.53	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ	4.68	0.51	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.70	0.48	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและรางวัลยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี	4.66	0.49	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมไม่ใช้อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงงาน	4.54	0.58	มากที่สุด	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน	4.58	0.55	มากที่สุด	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ	4.60	0.51	มากที่สุด	5

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ	4.49	0.64	มาก	8
รวมเฉลี่ย	**4.61**	**0.54**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.61, σ=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (μ=4.70, σ=0.48) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ (μ=4.68, σ=0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ (μ=4.49, σ=0.64)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6)

ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างคณะทำงานที่มีคุณภาพ	4.62	0.54	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.61	0.54	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างคณะทำงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดและมติของกลุ่ม	4.62	0.52	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน	4.54	0.53	มากที่สุด	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคณะทำงานและคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล พัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองหาแนวการแก้ไขร่วมกัน	4.63	0.52	มากที่สุด	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย	4.63	0.57	มากที่สุด	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดีและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างกัลยาณมิตร	4.61	0.54	มากที่สุด	5
รวมเฉลี่ย	4.61	0.54	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.61, σ=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคณะทำงานและคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล พัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองหาแนวการแก้ไขร่วมกัน (μ=4.63, σ=0.53) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย (μ=4.63, σ=0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน (μ=4.54, σ=0.53)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน	4.54	0.53	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน	4.63	0.52	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.68	0.49	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.68	0.52	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม	4.72	0.47	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	**4.65**	**0.51**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.65, σ=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม (μ=4.72, σ=0.47) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (μ=4.68, σ=0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน (μ=4.54, σ=0.53)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1)	4.69	0.50	มาก	2
2. ด้านค่าตอบแทน (Y_2)	4.62	0.55	มาก	4
3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3)	4.76	0.47	มาก	1
4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4)	4.67	0.51	มาก	3
รวม	**4.69**	**0.51**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.69, σ=0.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) (μ=4.76, σ=0.47) รองลงมา ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) (μ=4.69, σ=0.50) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) (μ=4.67, σ=0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน (Y_2) (μ=4.62, σ=0.55)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1)

ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.57	มากที่สุด	7
2. ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	4.62	0.55	มากที่สุด	6
3. ครูได้รับความรักจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.67	0.53	มากที่สุด	5
4. ครูต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหมู่คณะ	4.77	0.46	มากที่สุด	2
5. ครูได้รับการยอมรับ และความชื่นชมจากผู้อื่น	4.70	0.51	มากที่สุด	4
6. ครูมีความภาคภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร	4.75	0.47	มากที่สุด	3
7. ครูได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม	4.79	0.43	มากที่สุด	1
รวม	**4.69**	**0.50**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.69, σ=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ครูได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม (μ=4.79, σ=0.43) รองลงมา ได้แก่ ครูต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหมู่คณะ (μ=4.77, σ=0.46) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (μ=4.54, σ=0.57)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านค่าตอบแทน(Y_2)

ด้านค่าตอบแทน(Y_2)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษามีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.63	0.55	มากที่สุด	2
2. สถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.51	มากที่สุด	5
3. สถานศึกษาจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสมเหตุสมผล	4.61	0.59	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.62	0.55	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน เสริมสร้างฐานะ และสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.65	0.55	มากที่สุด	1
รวม	4.62	0.55	**มากที่สุด**	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านค่าตอบแทน(Y_2) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.62, σ=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน เสริมสร้างฐานะ และสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (μ=4.65, σ=0.55) รองลงมา สถานศึกษามีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (μ=4.63, σ=0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (μ=4.60, σ=0.51)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3)

ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ครูมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน	4.76	0.45	มากที่สุด	3
2. ครูทำงานตามขอบข่าย หน้าที่ที่กำหนดไว้	4.71	0.53	มากที่สุด	5
3. ครูมีการกำหนดระยะเวลาที่แล้วเสร็จของงาน	4.76	0.50	มากที่สุด	4
4. ครูทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.78	0.44	มากที่สุด	2
5. ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ	4.79	0.43	มากที่สุด	1
รวม	4.76	0.47	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.76, σ=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ (μ=4.79, σ=0.43) รองลงมา ครูทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (μ=4.78, σ=0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูทำงานตามขอบข่าย หน้าที่ที่กำหนดไว้ (μ=4.71, σ=0.53)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4)	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษามีการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร	4.66	0.51	มากที่สุด	5
2. สถานศึกษามีการจัดการด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน	4.68	0.49	มากที่สุด	4
3. สถานศึกษามีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.57	0.55	มากที่สุด	7
4. ครูมีสภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม และสะดวก	4.75	0.48	มากที่สุด	1
5. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้เป็นที่น่ายกย่องนับถือ มีความเหมาะสมกับการบริหาร	4.72	0.51	มากที่สุด	3
6. สถานที่ทำงานเหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ	4.60	0.54	มากที่สุด	6
7. สถานศึกษามีการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู	4.72	0.49	มากที่สุด	2
รวม	**4.67**	**0.51**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.67, σ=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ครูมีสภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม และสะดวก (μ=4.75, σ=0.48) รองลงมา สถานศึกษามีการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู (μ=4.72, σ=0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (μ=4.57, σ=0.55)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.15 – 4.20

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot})	**ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ(X_{tot})**							
	ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)	ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6)	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	**ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (X_{tot})**
1. ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1)	.571**	.590**	.402**	.514**	.586**	.513**	.708**	.677**
2. ด้านค่าตอบแทน (Y_2)	.567**	.513**	.539**	.472**	.561**	.491**	.718**	.674**
3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3)	.546**	.589**	.453**	.462**	.613**	.566**	.656**	.676**
4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4)	.547**	.568**	.470**	.507**	.635**	.573**	.751**	.705**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot})	**.822****	**.840****	**.729****	**.839****	**.856****	**.843****	**.792****	**.746****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวม (r=0.746) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด (r=0.751) คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา (r=0.718) คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ ด้านค่าตอบแทน (Y_2) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r=0.402) คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) กับ ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น สรุปความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน (r=0.746) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1)

ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	.571**	ปานกลาง
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	.590**	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	.402**	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	.514**	ปานกลาง
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)	.586**	ปานกลาง
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6)	.513**	ปานกลาง
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	.708**	สูง
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (X_{tot})	**.677****	**สูง**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r=0.677) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดมีค่าเท่ากัน (r= 0.86) คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด (r=0.402) คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) กับ ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1)

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านค่าตอบแทน (Y_2)

ด้านค่าตอบแทน (Y_2)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	.567**	ปานกลาง
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	.513**	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	.539**	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	.472**	ปานกลาง
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)	.561**	ค่อนข้างสูง
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6)	.491**	ค่อนข้างสูง
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	.718**	สูง
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (X_{tot})	**.674****	**สูง**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านค่าตอบแทน (Y_2) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r=0.674) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ (r=0.718) คือ ด้ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ ด้านค่าตอบแทน (Y_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา (r=0.576) คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) กับ ด้านค่าตอบแทน (Y_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด (r=0.472) คือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) กับด้านค่าตอบแทน (Y_2)

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3)

ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	.546**	ปานกลาง
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	.589**	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	.453**	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	.462**	ปานกลาง
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)	.613**	สูง
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6)	.566**	ปานกลาง
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	.656**	สูง
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (X_{tot})	**.676****	**สูง**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r=0.676) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r=0.656) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาเท่ากัน (r=0.613) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด (r=0.453) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3)

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	.547**	ปานกลาง
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	.568**	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	.470**	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	.507**	ปานกลาง
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)	.635**	สูง
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6)	.573**	ปานกลาง
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	.751**	สูง
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (X_{tot})	**.705****	**สูง**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r=0.705) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r=0.751) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาเท่ากัน (r=0.635) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด (r=0.470) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4)

ตอนที่ 5 สรุปการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในตอนที่ 4 มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 114 คน แต่ได้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.93 ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	
1. แนวทางการพัฒนาการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง		
1.1	ผู้บริหารควรมีความเชี่ยวชาญในงานของตน และพร้อมเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ๆ เปิดใจให้กว้าง รับฟังคำวิจารณ์ พยายามเข้าใจความต้องการผู้อื่นอย่างแท้จริง	25
1.2	ควรฝึกฝนการสื่อสารให้ดีให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างถ่องแท้	25
2. แนวทางการพัฒนาการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง		
2.1	ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน	21
2.2	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมและบุคลิกภาพที่ดี	13
3. แนวทางการพัฒนาการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง		
3.1	ผู้บริหารควรกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรในหน่วยงานมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานด้วยตนเอง	25
3.2	ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและมีความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ	25

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	
4. แนวทางการพัฒนาการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก		
4.1	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	23
4.2	กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล	20
4.3	มีวิธีการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมความขัดแย้งได้อย่างราบรื่นสร้างความพึงพอใจในการทำงาน	25
5. แนวทางการพัฒนาการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง		
5.1	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและตามความสนใจ	24
5.2	สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน	19
5.3	ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	18
5.4	เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	23
6. แนวทางการพัฒนาการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน		
6.1	ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงานสามารถสร้างคณะทำงานได้อย่างเหมาะสม	25
6.2	ผู้บริหารควรปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน	25
6.3	ผู้บริหารควรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์	25
7. แนวทางการพัฒนาการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง		
7.1	ผู้บริหารควรสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อองค์การ	25
7.2	ผู้บริหารควรกำหนดกฎระเบียบ หรือแนวปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน	24
7.3	สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์การเพื่อเป็นการสร้างชื่อเสียงขององค์การ	25

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
	แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
1. ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน		
1.1	ครูควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกัลยาณมิตร	21
2. ด้านค่าตอบแทน		
2.1	ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	25
2.2	จัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสมเหตุสมผล	25
3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน		
3.1	ผู้บริหารควรกำกับดูและให้ครูทำงานตามขอบข่ายหน้าที่ และทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	20
4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี		
4.1	สถานศึกษาควรมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	19

จากตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า

1. สรุป ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร มีการกำหนดนโยบาย วางแผนการทำงาน มีการสั่งการที่ชัดเจน ตัดสินใจบนหลักการที่มีเหตุผล สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตัวเองและงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้เกิดความสะดวก สร้างความผูกพัน เกิดความรัก ความสามัคคีกลมเกลียว และความเข้าใจ ให้เป็นความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษา และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินข้อบกพร่องจากการทำงานเพื่อคิดหาแนวทางปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. สรุป ข้อเสนอแนะพัฒนาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกัลยาณมิตร ควรสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสมเหตุสมผล ผู้บริหารควรกำกับดูและให้ครูทำงานตามขอบข่ายหน้าที่ และทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ สถานศึกษาควรมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2) รองลงมา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5), ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความ

รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง

1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (X_6) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคณะทำงานและคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลพัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองหาแนวการแก้ไขร่วมกัน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบ

ร่วมกันและเปิดเผย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) รองลงมา ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน (Y_2)

2.1 ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ครูได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม รองลงมา ได้แก่ ครูต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหมู่คณะ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.2 ด้านค่าตอบแทน(Y_2) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน เสริมสร้างฐานะ และสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น รองลงมา สถานศึกษามีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.3 ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ รองลงมา ครูทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูทำงานตามขอบข่าย หน้าที่ที่กำหนดไว้

2.4 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ครูมีสภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม และสะดวก รองลงมา สถานศึกษามีการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวม (r=0.746) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด (r=0.751) คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา (r=0.718) คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ ด้านค่าตอบแทน (Y_2) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r=0.402) คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) กับ ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน (r=0.746) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1 ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r=0.677) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดมีค่าเท่ากัน (r=0.86) คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด (r=0.402) คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) กับ ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1)

3.2 ด้านค่าตอบแทน (Y_2) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r= 0.674) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ (r=0.718) คือ ด้ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ ด้านค่าตอบแทน (Y_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา (r= 0.576) คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) กับ ด้านค่าตอบแทน (Y_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด (r=0.472) คือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) กับ ด้านค่าตอบแทน (Y_2)

3.3 ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r=0.676) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r=0.656) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาเท่ากัน (r=0.613) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด (r=0.453) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3)

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r= 0.705) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r=0.751) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาเท่ากัน (r=0.635) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด (r=0.470) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4)

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลกร มีการกำหนดนโยบาย วางแผนการทำงาน มีการสั่งการที่ชัดเจน ตัดสินใจบนหลักการที่มีเหตุผล สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตัวเองและงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้เกิดความสะดวก สร้างความผูกพัน เกิดความรัก ความสามัคคีกลมเกลียว และความเข้าใจ ให้เป็นความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษา และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินข้อบกพร่องจากการทำงานเพื่อคิดหาแนวทางปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำและภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องใช้ในการนำพาองค์กรนั้นๆ สู่เป้าหมายความสำเร็จ โดยผู้นำมีหลายหลายรูปแบบเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นการให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์การ ได้ค้นพบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะใช้อำนาจผู้ตามทำงานให้แก่หน่วยงานหรือองค์การ ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม ทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33) ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้า และชี้ให้เห็นว่าผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นแนวคิดที่ล้ำลึกกว่าการศึกษาผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leader) โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือ

บุคลากรในองค์การได้ค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานโดยผู้นำจะมุ่งให้อำนาจ (Empower) ผู้ตามในการทำงานให้หน่วยงานหรือองค์การอย่างเต็มความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัตร ศรีพระนาม (2560, หน้า 256-264) ได้ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของบริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเองมีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด และด้านการสนับสนุนและการเสริมแรงบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารควรศึกษาจุดบกพร่องตนเอง สร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีงาม ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายใน และภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้น และระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมที่จะทำให้บุคคลตระหนักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ โดยอาศัยการบริหารการจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างมีคุณภาพมากที่สุด ความสำคัญของแรงจูงใจสามารถสะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และอยู่ในความรับผิดชอบ บุคคลได้ใช้ความสามารถหรือทักษะของตนอย่างเต็มที่อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม เป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง โดยมีความรักและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รธนิธย์ (2556, หน้า 133) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใดๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้นๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และสอดรับกับงานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสมุทรสาคร

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน (r=0.746) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์การ ได้ค้นพบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะใช้อำนาจผู้ตามทำงานให้แก่หน่วยงานหรือองค์การ ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม ทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากรของตนเอง เพื่อให้มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน และร่วมกันปฏิบัติ ความสำเร็จของการบริหารยุคปฏิรูปการศึกษานั้น จะขึ้นอยู่กับสภาพของการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญและปัจจัยคุณภาพของผู้บริหารที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่ง ก็คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโดยทั่วไปยังมีน้อยมาก และขาดแคลน แต่ถึงอย่างไรก็ตามเป็นสิ่งที่ฝึกฝน พัฒนาและเรียนรู้ได้ เพื่อให้เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ได้อธิบายถึงการเป็นผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) จะเริ่มต้นจากการให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ (Self-leader) เป็นการยึดยุทธศาสตร์ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกจะเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้รู้จักสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเองและสามารถที่จะลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สองจะเน้นทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน เช่น รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่า การใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดที่เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และงานวิจัยของ ปณิลิน จันภักดี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานอย่างยั่งยืน

2) จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ด้านค่าตอบแทน (Y_2) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสมเหตุสมผล

3) จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด (r=0.751) คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) ด้านค่าตอบแทน (Y_2) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2) ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ครูควรทำงานตามขอบข่ายหน้าที่และตามกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่น

2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกมาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธานินท์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นุชลี อุปภัย. (2558). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556. *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเปิ้ล.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยทางการวัดประเมินผล*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

กลุ่มประโคนชัย 6. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2565 กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6*. บุรีรัมย์: กลุ่มประโคนชัย 6.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มนตรี.

_____. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.

โรงเรียนตังเอ็ง. (2555). *รายงานประจำปีของสถานศึกษาปี พ.ศ. 2555. จันทบุรี: โรงเรียนตังเอ็ง.*

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

สัมมา รธนิธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอล. ที.เพรส.

สุพาณี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะพานิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.

อักษราพิพัฒน์. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

Bennis, W.G. & Nanus, B. (1985). *Leader: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.

Daft, RL. (2003). *Management* (5thed). New York: Thomson.

DuBrin, A. J. (1998). *Leadership Research findings practice and skill*. Boston: Houghton Muffin.

Edwards, S. D. (2001). *Philosophy of nursing: An introduction.* Hampshire: Palgrave.

Halpin, A. W. (1966). Theory and research in administration. New York: McGraw-Hill.

Hersey and Blanchard (2001). *Management of organizational behavior*. Leading Human resources. Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.

Lussier, R.N. & Achua,C.F. (2007). *Leadership : Theory, Application, Skill Development*. Ohio: South-Western College.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989), *Super leadership leading others to lead themselves*. New York: Prentice Hall Press.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The New Super leadership Leading Others to Lead Themselves.* San Francisco: Berrett – Koehler.

Yukl, G.A. (2006). *Leadership in organization*. 6 thed. New Jersey: Prentice - Hall.

2) วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

ขวัญศิริ บุญสรรค์. (2553). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวัฒนานครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คทาวุธ สิทธิโชคสกุล. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณรงค์ศักดิ์ วะโร . (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนิดา สุวรรณมาลา. (2557). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปณิลิน จันภักดี. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณดี ชายสมุทร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,

สวิตตา ประเสริฐสาร. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 17.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

3) บทความในวารสาร

กฤษดา เชียรวัฒนสุข และคณะ. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *3*(2), 29-43.

วิมลพร สุวรรณแสนทวี และคณะ. (2563). ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 4*(1), 43-54.

สมร ปาโท. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยวิชาการ มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, *2*(1), 99-109.

สุภัค ยมพุก. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุน การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. *Veridian E-Journal, Slipakorn University ฉบับภาษาไทย. สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8*(2), 1476 – 1495.

อังคณา สุขเสวี. (2554). องค์ประกอบการบริหารและพฤติกรรมการบริการที่เกี่ยวข้องกับการจัดช่วงชั้นจำนวนปีในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *วารสารวิชาการ*, *14*(4), 74-89.

อนุวัตร ศรีพระนาม. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. *วารสารฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11*(2), 256-264.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

กระแส ชนะ วงศ์. (2556). *ภาวะผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2566, จาก http://www.hham.or.th/content100/11.com

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2560). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2565, จาก https://www.academia.edu/8635614.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *สุดยอดภาวะผู้นำ : Super Leadership*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2565, จาก https://management2008.wordpress.com/2008/10/02/management-tips-leadership.

ประเวศ วะสี. (2555). *คนรุ่นใหม่หัวใจรักถิ่น พลังการเปลี่ยนแปลงสังคม ปาถกฐา โดย ศ.นพ. ประเวศ วะสี*. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2565, จาก http:/www.codi.or.th/public relations/news/9947-2012-02-29-04-51-40.

ปริทัศน์ ญาตินิยม. (2562*). Job Characteristics Model*. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2565, จาก https://www.gotoknow.org

วินัย เพชรช่วย. (2555). *การจูงใจในการทำงาน*. สืบคันเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2565, จาก http://www.gcocitics.com/vinaip/knowledge/wmotive01.html

วรวิทย์ จินดาพล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน และการนำทีม.* สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2565, จาก http:/www.gotoknow.ore/posts/382933.

สถาบันพระปกเกล้า. (2561). *ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี.* สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2565, จาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี.

สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล. (2553). *แรงจูงใจและการจูงใจ*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2565 จาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm.

อริญญา เถลิงศรี. (2562). *สร้างแรงจูงใจในชีวิต*. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2565, จาก htlp://www.scasiacenter.com/insights

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูชัยรัตนากร, ดร.

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3) นายดุสิต หลอมประโคน

วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบาตร(ชัยทัตราษฎร์บำรุง)

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๐๒๘๑ **วันที่** ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

(ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๓๖ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสิงห์ลำ
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

โรงเรียนบ้านบาตรฯ
เลขทะเบียนรับ.....
วันที่รับ 14 / มีนาคม / 2566
เวลา.....น.

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๐๐๗๕

๖๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายดุสิต หลอมประโคน

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบาตร (ชัยทัตราษฎร์บำรุง)

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

14 มี.ค. 66

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๓๕๐๕-๗๓๙๑

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้และเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๙๓๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร นางสาวลำดวน ทุยประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกย่าง

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๓๕๐๕-๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๑๓๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร นายพิชัย อาจสังข์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุ (รัฐราษฎร์รังสฤษฎ์)

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๓๕๐๕-๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๙๓๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร นายเฉลิมพล แก้วประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกระสัง

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๓๕๐๕-๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๒๖๑

๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายรอง ชาญประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านตะโกตาพิ

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๓๕๐๕ ๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๒๒๑

๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายสมาน วงศ์แต้ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกษตรสมบูรณ์

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๓๕๐๕ ๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๖๗

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายสมหมาย ลาทวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาลุงเก่า

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๓๕๐๕ ๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๖๑

๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางสาวสุกันยามาศ มาประจง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแสง

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๓๕๐๕ ๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๖๖๗

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายดุสิต หลอมประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบาตร (ชัยทัตราษฎร์บำรุง)

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๓๕๐๕ ๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๒๗

๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายสุพิน ทะเรรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกกลาง

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๓๕๐๕ ๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๒๒๑

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายมนทิพย์ จานเชื่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเพชร (บุญเหลือคุรุราษฎร์บำรุง)

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๓๕๐๕ ๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๒๒๗

๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางสาวดารินทร์ ปาประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเห็ด

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๓๕๐๕ ๗๓๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๖๖๗

๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางรุ่งทิพย์ ชาติดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกียรติเจริญ

ด้วย นางสาวรัตติยา ปากชำนิ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๓๕๐๕ ๗๓๙๑

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 ข้อ แบ่งเป็น 7 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 24 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

กรุณาตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัตติยา ปากชำนิ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ตำแหน่ง

( ) ครู

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

3. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี

( ) ประสบการณ์การทำงาน 10 – 19 ปี

( ) ประสบการณ์การทำงาน 19 ปี ขึ้นไป

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความคิดเห็น ของแต่ละข้อเพียงระดับเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ มาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ปานกต่าง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ น้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม					
2	บุคลากรได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้					
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน					
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง						
10	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมาย					
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก						
13	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี					
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถมุ่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและรางวัลยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมไม่ใช้อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ					
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างคณะทำงานที่มีคุณภาพ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างคณะทำงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดและมติของกลุ่ม					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคณะทำงานและคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล พัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองหาแนวการแก้ไขร่วมกัน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างกัลยาณมิตร					
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน						
1	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
2	ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรจากเพื่อนร่วมงาน					
3	ครูได้รับความรักจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
4	ครูต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหมู่คณะ					
5	ครูได้รับการยอมรับ และความชื่นชมจากผู้อื่น					
6	ครูมีความภาคภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร					
7	ครูได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2. ด้านค่าตอบแทน						
8	สถานศึกษามีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
9	สถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
10	สถานศึกษาจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสมเหตุสมผล					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน เสริมสร้างฐานะ และสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน						
13	ครูมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน					
14	ครูทำงานตามขอบข่าย หน้าที่ที่กำหนดไว้					
15	ครูมีการกำหนดระยะเวลาที่แล้วเสร็จของงาน					
16	ครูทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
17	ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี						
18	สถานศึกษามีการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร					
19	สถานศึกษามีการจัดการด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน					
20	สถานศึกษามีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
21	ครูมีสภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม และสะดวก					
22	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้เป็นที่น่ายกย่องนับถือ มีความเหมาะสมกับการบริหาร					
23	สถานที่ทำงานเหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ					
24	สถานศึกษามีการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. แนวทางการพัฒนาการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

.....

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

.....

.....

.....

4. แนวทางการพัฒนาการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

.....

.....

.....

5. แนวทางการพัฒนาการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

.....

.....

.....

6. แนวทางการพัฒนาการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

.....

.....

.....

7. แนวทางการพัฒนาการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าตอบแทน

.....

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน

.....

.....

.....

4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องทางเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item-objective Congruence Index) มีเกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นหรือข้อความนั้น ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง					
1) ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1
2) บุคลากรได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง	0	+1	+1	+2	0.67
3) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม	0	+1	+1	+2	0.67
4) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+3	1
5) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้	+1	+1	+1	+3	1

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง					
6) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง	+1	+1	+1	+3	1
7) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	+1	+1	+1	+3	1
8) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ	+1	+1	+1	+3	1
9) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง					
10) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+3	1
11) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน	+1	+1	+1	+3	1
12) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมาย	+1	0	+1	+2	0.67
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก					
13) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+3	1

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
14) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+3	1
15) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1
16) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	+1	+1	+1	+3	1
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง					
17) ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ มุ่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน	+1	+1	+1	+3	1
18) ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ	0	+1	+1	+2	0.67
19) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	0	+1	+2	0.67
20) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและรางวัลยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	+3	1
21) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมไม่ใช้อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงงาน	0	+1	+1	+2	0.67
22) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1
23) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
24) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ	+1	+1	+1	+3	1
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน					
25) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างคณะทำงานที่มีคุณภาพ	0	+1	+1	+2	0.67
26) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+3	1
27) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างคณะทำงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดและมติของกลุ่ม	0	+1	+1	+2	0.67
28) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+2	0.67
29) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคณะทำงานและคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล พัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองหาแนวการแก้ไขร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1
30) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย	+1	+1	+1	+3	1
31) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+3	1

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง					
32) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	+3	1
33) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน	+1	+1	+1	+3	1
34) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	+1	+1	+1	+3	1
35) ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1
36) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม	+1	+1	+1	+3	1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
1. ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน					
1) ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0	+1	+1	+2	0.67
2) ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+3	1
3) ครูได้รับความรักจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร	0	+1	+1	+2	0.67
4) ครูต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหมู่คณะ	+1	+1	+1	+3	1
5) ครูได้รับการยอมรับ และความชื่นชมจากผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1
6) ครูมีความภาคภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร	+1	+1	+1	+3	1
7) ครูได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม	0	+1	+1	+2	0.67

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
2. ด้านค่าตอบแทน					
8) สถานศึกษามีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1
9) สถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+3	1
10) สถานศึกษาจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสมเหตุสมผล	+1	+1	+1	+3	1
11) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1
12) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน เสริมสร้างฐานะ และสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	0	+1	+1	+2	0.67
3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน					
13) ครูมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน	0	+1	+1	+2	0.67
14) ครูทำงานตามขอบข่าย หน้าที่ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+3	1
15) ครูมีการกำหนดระยะเวลาที่แล้วเสร็จของงาน	0	+1	+1	+2	0.67
16) ครูทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	+1	+1	+1	+3	1
17) ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+3	1
4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี					
18) สถานศึกษามีการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร	+1	+1	0	+2	0.67
19) สถานศึกษามีการจัดการด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1
20) สถานศึกษามีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0	+1	+1	+2	0.67
21) ครูมีสภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสมและสะดวก	+1	+1	+1	+3	1

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
22) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้เป็นที่น่ายกย่องนับถือ มีความเหมาะสมกับการบริหาร	+1	0	+1	+2	0.67
23) สถานที่ทำงานเหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ	+1	+1	+1	+3	1
24) สถานศึกษามีการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู	+1	+1	+1	+3	1

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

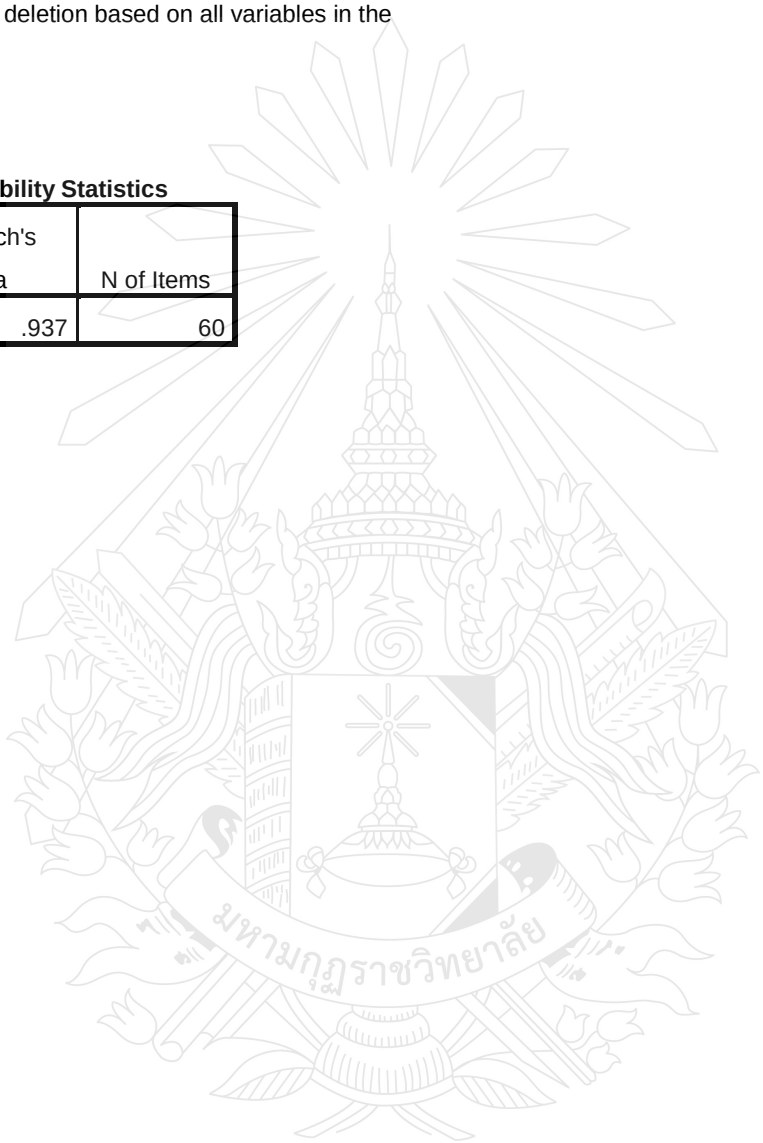
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	60



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสาวรัตติยา ปากชำนิ

วัน เดือน ปี : วันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ.2536

ที่อยู่ : บ้านเลขที่ 11 บ้านร่องคำ หมู่ที่ 5
ตำบลอาจสามารถ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
45160

ที่อยู่ปัจจุบัน : โรงเรียนบ้านบาตร(ชัยทัตราษฎร์บำรุง) หมู่ที่ 10
ตำบลตะโกตาพิ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
31140

ตำแหน่ง : ครู (ค.ศ.1)

E-mail : ta.rattiyapcn@gmail.com

Tel : 093-5057391

ID Line : rattiya2111

สถานที่ทำงานปัจจุบัน : โรงเรียนบ้านบาตร(ชัยทัตราษฎร์บำรุง) อำเภอประโคนชัย
จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2

การศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาตรบัณฑิต
สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ปีที่จบการศึกษา 2560