

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS'S WORK IN MOTIVATION IN SCHOOL UNDER THE PHATTHALUNG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BENJAWAN KONGKLIENG

A THEMATIC SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**เบญจวรรณ คงเกลี้ยง**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สันติ อุนจะนำ**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....
(พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.)

กรรมการ .....
(รศ.ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Strategic Leadership of School Administrators Affecting eachers's Work in Motivation in School under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name	:	Benjawan Kongklieng
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Education Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Dr.Supattara Pusitrattanavalee
Co-Advisor	:	Dr.Santi Aunjanum

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 .....P. S. Santhorn.....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....Tippamas Sawetvorachot.....

(Asst. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member (Advisor) .....Supattara Pusitrattanavalee.....

(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Member (Co-Advisor) .....Santi.....

(Dr.Santi Aunjanum)

Member .....P.Kr. Wutthichai.....

(Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr)

Member .....

(Assoc. Prof. Dr.Nopparat Chairueang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**เบญจวรรณ คงเกลี้ยง**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สันติ อุนจะนำ**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 294 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 51.4 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.542 + 0.307X_2 + 0.135X_1 + 0.139X_5 + 0.094X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.399ZX_2 + 0.203ZX_1 + 0.191ZX_5 + 0.162ZX_3$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Strategic Leadership of School Administrators Affecting Teachers's Work in Motivation in School under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2**
Student's Name	:	**Benjawan Kongklieng**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Education Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Dr.Boonsong Thongiang**
Co-Advisor	:	**Dr.Supattara Pusitrattanavalee**

The objectives of this Thesis were 1) to study the level of strategic leadership of school administrators. 2) to study the level of motivation for teacher's performance in school. 3) to study the relationship between strategic leadership of school administrators and teachers' performance motivation. 4) to study the variables predicting the strategic leadership of school administrators that affect teachers' performance motivation. The sample group was 294 teachers under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire. The reliability of the entire questionnaire was 0.948. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research finding were as follows :

1. The level of strategic leadership of school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area 2 was at the highest level.

2. The level of motivation for teachers' performance in school under the Phatthalung Primary Educational Service Area 2 was at the highest level.

3. The relationship between strategic leadership of school administrators and teachers' performance motivation in school under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2, it was found that there was a positive relationship with statistical significance at the .001 level.

4. The strategic leadership of school administrators used in predicting teachers' performance motivation in schools under the Phatthalung Primary

Educational Service Area Office 2 were the aspect of inspiring subordinates, setting strategic direction, revolutionary thinking methods and setting the vision for educational institution administration that was able to predict teachers' performance motivation in schools at 51.4%. The prediction equation in score as follows:

$\hat{Y}$ = 1.542 + 0.307X2 + 0.135X1 + 0.139X5 + 0.094X3 The forecast equation in score form Standard as follows:

$\hat{Z}$ = 0.399ZX2 + 0.203ZX1 + 0.191ZX5 + 0.162ZX3

Keywords : Leadership, Strategic Leadership, Motivation for performance

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทุกขั้นตอน ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนสารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบนมัสการขอบพระคุณท่านอธิการบดี และคณบดี ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตรโชติ ดร.ปราโมทย์ สกุลรักความสุข และนายสุนทร เกิดณรงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดไข่เต่ารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนาปะขอ ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคราพรักของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษาคุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นการบูชาคุณความดีแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 3

1.3 คำถามการวิจัย 4

1.4 สมมติฐานการวิจัย 4

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย 4

1.6 ขอบเขตการวิจัย 5

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 6

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **10**

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 11

2.2 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 17

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 42

2.4 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 65

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 68

3 วิธีดำเนินการวิจัย **78**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 78

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 79

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 80

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	82
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**87**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
	4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**109**
	5.1 สรุปผล	109
	5.2 อภิปรายผล	112
	5.3 ข้อเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม		**119**
ภาคผนวก		**131**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	132
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	134
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	138
	ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย	141
	ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย	150
	ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	158
ประวัติผู้วิจัย		**160**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร.....	25
2.2	ตารางแสดงตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นข้อคำถาม.....	38
2.3	สังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	51
2.4	แสดงตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นข้อคำถาม.....	62
2.5	แสดงจำนวนโรงเรียน ห้องเรียนและนักเรียนในสังกัดปีการศึกษา 2565-2566.....	67
2.6	แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2565-2566.....	68
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
4.1	จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน.....	90
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ภาพรวมและรายข้อ.....	91
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ภาพรวมและรายข้อ.....	92
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายข้อ.....	93
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการมีความ คาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ภาพรวมและรายข้อ.....	94
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านวิธีการคิดเชิง ปฏิวัติ ภาพรวมและรายข้อ.....	95
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ภาพรวมและรายข้อ.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน	97
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือภาพรวมและรายข้อ	98
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมและรายข้อ	99
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมและรายข้อ	100
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพรวมและรายข้อ	101
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมและรายข้อ	102
4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมและรายข้อ	103
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	104
4.17	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2..... 106

4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2..... 107

4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2..... 108

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2.1	โมเดลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	26
2.2	โมเดลแรงจูงใจในการ	52



บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560–2575 ได้ระบุบทบาทของผู้บริหารว่า เป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมมาภิบาล (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2575, หน้า 39) สอดคล้องกับคุรุสภาที่ได้ระบุมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในมาตรฐานที่ 11 ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำว่าต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2558, หน้า 11) การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานาน นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัว กลไกสำคัญสำหรับการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาชาติ คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงทางการบริหารการศึกษา ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา สามารถพิจารณาได้จากคุณภาพของผู้เรียน (กัลยา อาทรกิจ, 2561, หน้า 6)

ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์การช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์การซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์ช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์การไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติเนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา

วิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจนทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด (วิรันทร์รัตน์ เสือจอย, 2564, หน้า 50)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีในการโน้มน้าวใจบุคคลให้ปฏิบัติงานและช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นการทำงานหลายหน้าที่ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น และเป็นการช่วยเหลือองค์การในการจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบทั้งองค์การ เน้นการใช้แรงจูงใจและมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ รวมถึงเป็นบุคคลที่ใช้การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ หลากหลายและเน้นแบบสองทาง ทำงานโดยเน้นกระบวนการในการกำหนด ทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์การอยู่รอดต่อไปได้ รวมถึงความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมีสายตาที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น การวางแผน กลยุทธ์และการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์ต้องมีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยเริ่มจากการเป็นผู้บริหารที่ดี มีการมองวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผนการกำหนด ทิศทางกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ไปใช้ในสถานศึกษา สามารถจูงใจให้ครูทำงานเป็นทีม เกิดความสามัคคีในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา คุณสมบัติเหล่านี้จะสามารถส่งผลให้เกิดการ บริหารงานภายในสถานศึกษาที่ดีและทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้ (ภูวเดช นิธิธานนท์, 2563, หน้า 24)

แนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการแข่งขันในยุคสมัยปัจจุบัน หากโรงเรียนใดขาดการวางแผนและการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมแล้ว โรงเรียนก็จะเติบโตช้าและอาจจะประสบปัญหาขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในอนาคต ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่นเชิงระบบมากกว่าและเป็นโรงเรียนทางเลือกที่สำคัญสำหรับผู้ปกครองในพื้นที่ชุมชน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้งความรู้ความเข้าใจ บุคลิกภาพ

และประสบการณ์ด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลต่อภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะเกิดความไม่คล่องตัว ไม่เข้าใจในดำเนินการ การปฏิบัติงานทำให้สถานศึกษาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2563, หน้า 19)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้เพียงลำพัง จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานที่จะสามารถพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ นั่นคือครูผู้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการเป็นภาวะผู้นำจูงใจครูหรือผู้ร่วมงานทุกคนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือและร่วมใจปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามเป้าหมายโดยการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเป็นการโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (กัณจะณา พุ่มมาลา, 2563, หน้า 34) ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าว มีการพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมและ พัฒนาตนเองเพื่อช่วยในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอตลอดมา

จากสภาพปัญหา ความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการวางแผนและกำหนดองค์ประกอบของการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารองค์ที่มีคุณภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 หรือไม่

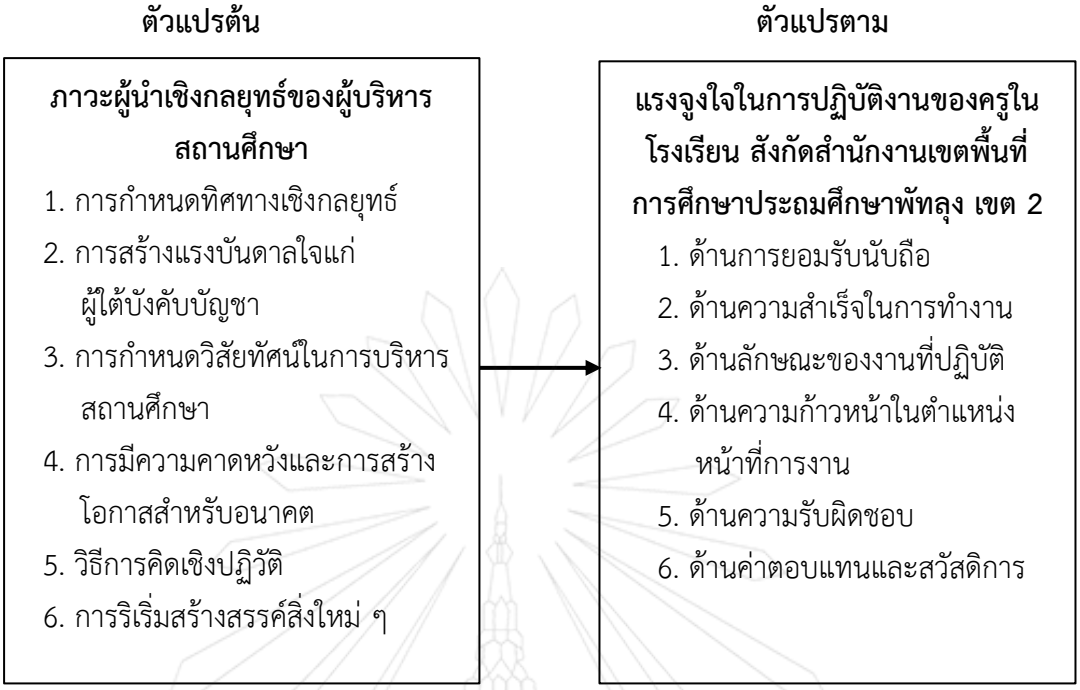
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในทางบวก

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดและทฤษฎีของนักวิชาการศึกษาหลายท่านนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน และผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน และนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 จำนวนครู 1,227 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวนครูผู้สอน 294 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.6.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.6.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา
4. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
5. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ
6. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

1.6.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน

1. ด้านการยอมรับนับถือ
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. ด้านความรับผิดชอบ
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.6.3 ด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1.6.4 ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2566-2567

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีทักษะหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัวทั้งความสามารถ มุมมอง ความคิด และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวกจินตนาการ สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดกับองค์กรในแบบต่าง ๆ มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบรรดาลใจให้ผู้อื่นกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์ สามารถถ่ายทอดผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์, การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา, การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต, วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ, การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึง การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์การวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาการปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ มีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการนำความรู้ข้อมูลสารสนเทศ และข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มากำหนดกลยุทธ์ และส่งเสริมการทำงานในองค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย

การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงพลังอำนาจที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำกระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีมและสร้างจิตวิญญาณของทีม สร้างความมั่นใจเชื่อมั่นความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่กระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร เป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ได้รับความสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายกำหนดไว้

การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร มีการมองถึงภาพอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพองค์กรและความเป็นไปในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก ใช้ความคิดในแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และรู้จักสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสจะทำให้สถานศึกษามีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา มีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถทางการคิดเชิงบูรณาการ กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจนมีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาหรือนำมาพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน

การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งใหม่ ๆ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการแสดงออกโดยความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา มีความคิดจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่หลายมุม ซึ่งจะนำทางไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ร่วมถึงการส่งเสริม กระตุ้นให้ครูให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างสิงที่ใหม่ๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวก เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นและเป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจเพื่อจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรมีความจงรักต่อองค์การประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือการยอมรับนับถือ, ความสำเร็จใน

การทำงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ,ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจนเกิดความสำเร็จและมีคุณภาพ โดยมีการว่างแผนล่วงหน้า มีความรู้ ความมุ่งมั่น และทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ว่างไว

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ของตัวเอง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ตัวเองพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและมีทักษะการแก้ปัญหาที่ดี มีการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นระบบรวมถึงการมีประสบการณ์ที่สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จบรรลุ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมความสามารถนำความรู้ที่อบรมหรือเรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง คือรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย ไม่ปัดสิ่งที่ต้องทำไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลการกระทำดีขึ้น พัฒนางานในหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน มีความเพียรพยายามปฏิบัติในหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความกล้า ความจริงใจที่จะรับผิดชอบ หรือการทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมมีผลประโยชน์อย่างอื่นค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ทราบระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2

1.8.2 ทราบตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1.8.3 สามารถนำข้อมูลไปเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
- 2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- 2.2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- 2.2.3 องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2.3.1 ความหมายแรงจูงใจ
- 2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3.3 แนวคิดและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2.3.4 องค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.4 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
- 2.4.1 ความเป็นมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
- 2.4.2 จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
- 2.4.3 ภารกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือก แต่งตั้ง หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ในองค์กร

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวมทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้ใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กรสามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิดหรือทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดีและนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

วัฒสันต แสงจันดา (2563, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลตอบุคคล หรือ กลุม มีความสามารถในการใชศาสตรและศิลป ในการจูงใจใหคนอื่นคลอยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยางประสานสัมพันธกันมีคุณลักษณะที่ เหมาะสมทั้งด้าน ความรู มีสติปญญา มองการณไกลมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหาร จัดการองคการ มีทักษะเป็นศูนย์ลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู สามารถขับเคลื่อนองคการ ใหปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเปาประสงคขององคการ

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการทั้งหน้าที่ต่อตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือต่อหน่วยงานผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาทั้งยังต้องมีบทบาทเป็นนักวางนโยบายหรือวางแผนเป็นที่ปรึกษาผู้ประสานงาน คอยกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีทักษะกระบวนการกลุ่ม และปฏิบัติตามตลอดจนเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันวิศาข์ บรรเทา (2564, หน้า 31) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการที่บุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเต็มใจ

และความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์การ

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 43) ผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดรับกับสถานการณ์ โดยสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2565, หน้า 369) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำร่วมสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รับรู้ว่า อะไรคือ ความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมาย อย่างชัดเจนภายใต้ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ฮาลปิน (Halpin 1966, pp. 27-28) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ 5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน

ดูบริน (Dubrin, 1998, p. 2) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

แชมพูซ์ (Champoux, 1999, p. 254) ได้กล่าวถึง ความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลของสังคมที่เกี่ยวข้องกับคน 2 คน หรือมากกว่า ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ดังนี้

ยุคล์ (Yukl 1998, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ราซิค และ สแวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p. 317) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

Prachi Juneja (2015) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำเป็นหน้าที่สำคัญของการจัดการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรตั้งแต่การเริ่มต้นดำเนินการ การให้คำแนะนำ การสร้างความมั่นใจ การสร้างขวัญกำลังใจและการประสานงาน

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกและเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 32) กล่าวว่าผู้นำเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลากรในกลุ่ม เพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมาย ความสำเร็จภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 49) สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์การ ธุรกิจเอกชน ราชการหรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำอาจทำหน้าที่ ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2565, หน้า 34) ความสำคัญของภาวะผู้นำได้มีการนำขึ้นมากล่าวถึงในกลุ่มของผู้บริหารและผู้จัดการ ซึ่งถือเป็นประเด็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ตราบใดที่ยังมีการทำงานของบุคคลร่วมกันอยู่ภายในองค์การ ภาวะผู้นำภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ

ประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาขององค์การด้วย

ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุเป้าหมายองค์การไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่นภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ ทั้งนี้ผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาขององค์การด้วย

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

Yukl (1998, p. 20) ให้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร และการเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตามเพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วสันต์ แก้วก่า (2561, หน้า 23) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงให้เห็น ในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวังพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงาน ไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 23-24) ได้กล่าวถึงความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ตามสามารถที่จะเปลี่ยนทัศคติและพัฒนาความสามารถผู้ตามให้มีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ ของตนเองทำให้ผู้ตามทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

สิทธิชัย อุสาพรม (2562, หน้า 29) กล่าวถึงความหมายขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับความคิดเห็น ทัศนคติ วิธีการต่าง ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่า การกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา มีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติใน

องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือ มากกว่า ที่เกี่ยวกับการสาร้างบารมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2565, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารยังต้องมีองค์ประกอบอื่นที่จำเป็น เช่น มีความเป็นนักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงานและโครงการต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทฤษฎีการจูงใจ การใช้อิทธิพลกับบุคคลได้อย่างยอดเยี่ยม ที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองในด้านความคิด ทัศนคติ ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะเพิ่มพูนประสบการณ์ตื่นตัวอยู่เสมอ ทำกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงบุคลิกภาพและทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ. การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ร่วมกันและสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย มีความสามารถในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางวิชาการมีความสามารถในการนำการคิดอย่างสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีสื่อสารในการจัดการความสำคัญเหล่านี้ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุมเทความรู้ความสามารถที่ตนมีให้แกองคกร ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

Burns (1978, pp. 55-58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานถือว่า ผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ตามลำดับ ขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์ก แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์น มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, pp. 2-6) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่า ความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ ตามเข้าใจบทบาทรวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องการทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น การใช้สติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหรือการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นรายกลุ่ม เพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานที่เหนือความคาดหวัง โดยใช้วิธีการคิดที่สร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดงถึงการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทางคาดเดาสถานการณ์ในอนาคต รวมถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ มีผู้ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ฟิงค์เคสไตน์และแฮมบริค (Finketstein and Hambrick, 1996, p. 7) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบทั้งองค์การ

ดูบริน (Dubrin, 1998, p. 43) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง เป็นบุคคลที่มีแนวความคิดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก โดยมีระดับความคาดหวัง สูงกว่าผู้นำทั่ว ๆ ไป มีเงื่อนไขของการบังคับบัญชา และการโน้มน้าวใจที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์หรือสนับสนุนองค์การในภาพรว มเป็นแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยการใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อชนะคู่แข่งขันระหว่างองค์การกับบริบทแวดล้อม จึงเป็นรูปแบบของ การบริหารอย่างมีประสิทธิผล

ซาฝีน๊ะ แอหลัง (2561, หน้า 14) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะการใช้อิทธิพลอำนาจ ศิลปะ และความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงาน

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, หน้า 29) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์การโดยยึดภารกิจขององค์การเป็นหลัก มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จในงานส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

นันท์นภัส สุทธิการ (2562, หน้า 16) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเหตุการณ์หรือคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตความเป็นไปได้ในวิสัยทัศน์ รักษาความยืดหยุ่นและให้อำนาจบุคคล อื่นในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความรวมมือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

มัทนิตา คงช่วย (2563, หน้า 20) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อจูงใจให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการโดยการมองเป้าหมายในอนาคตแล้วนำมากำหนด ทิศทางขององค์การ การนำไปสู่การปฏิบัติและการควบคุมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วันวิศาข์ บรรเทา (2564, หน้า 24) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการมองเหตุการณ์หรือคาดเดา เหตุการณ์ในอนาคตความเป็นไปได้ในวิสัยทัศน์รักษาความยืดหยุ่นและให้อำนาจบุคคลอื่นใน การสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

มูฟีด วาโซะ (2564, หน้า 15-16) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะการใช้เทคนิควิธีการ และศิลปะของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จ

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564, หน้า 19) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการพัฒนาองค์การในเชิงกลยุทธ์ มีการคาดการณ์และมีมุมมองระยะยาวเพื่อการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ สามารถประเมินและปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อม มีความคิดในระดับสูง และมีการคิดเชิงปฏิวัติและยังมีการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตรวมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การสามารถพัฒนาอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทางสร้างแรงบรรดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การเป็นหลัก รวมทั้งสามารถถ่ายทอดผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

2.2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ดูบริน (DuBrin, 1998 pp. 333-336) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบ ผู้นำที่มีกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานการคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจ

ความสามารถในการนำปัจจัยเข้าต่าง ๆ มากำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษากลยุทธ์ และรวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. กำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา
3. การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, หน้า 27) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การเป็นหลัก และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่ง สัมพันธภาพด้วยกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
3. การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตถ์ (2561, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิด มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
4. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ซาฝีน๊ะ แอหลัง (2561, หน้า 13) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะและความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทางและการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน

สุรศักดิ์ ลดาธนศักดิ์ (2561, หน้า 60) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการใช้รูปแบบหรือกระบวนการในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การหรือหน่วยงาน ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อให้องค์การหรือหน่วยงานอยู่รอดต่อไปได้ โดยมีการวางแผนการนำไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน
3. มีการวางแผนและนำไปปฏิบัติ
4. มีการควบคุมประเมินผลกลยุทธ์

ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2562, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำองค์กรที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร ผู้นำองค์กรที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีคุณลักษณะประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต การสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
3. การสื่อสาร
4. การสร้างแรงบันดาลใจ
5. สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ

คมกฤช พรหมฉิน (2562, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้การเป็นผู้นำที่มีการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ชนัฐ พรหมศรี (2562, หน้า 22) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การสื่อสาร
3. การสร้างแรงบันดาลใจ
4. สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ
5. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563, หน้า 13) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อำนาจ ศิลปะ การกระตุ้น การจูงใจ สมาธิในองค์การให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เกิดการตระหนักถึงภารกิจที่ได้รับ และทำให้เกิดการร่วมใจกันในการที่จะพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้นดังนั่นบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
3. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ
4. การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา

อภิชญา จะเรียมพันธ์ และ สงวน อินทร์รักษ์ (2563, หน้า 4) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์การ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และมีการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การบริหารทรัพยากรในองค์การ

3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม

5. มีการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

วันวิศาข์ บรรเทา (2564, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่มีความสามารถในการคาดคะเนมองในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีความคิดสร้างสรรค์สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่งขันรวมทั้งสามารถถ่ายทอดผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดีความสามารถของผู้บังคับบัญชาการมีการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ การควบคุมองค์การให้สมดุล

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ

5. การควบคุมองค์กรให้สมดุล

วริษา ฮวดศรี และ คณะ (2564, หน้า 27) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

3. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

มูฟีด วาโซะ (2564, หน้า 15-16) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะการใช้เทคนิค วิธีการ และศิลปะของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะประกอบไปด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และมีการกำหนดวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
3. มีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ
4. มีการกำหนดวิสัยทัศน์

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564, หน้า 19) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการพัฒนาองค์การในเชิงกลยุทธ์ มีการคาดการณ์และมีมุมมองระยะยาวเพื่อการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ สามารถประเมินและปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อม มีความคิดในระดับสูง และมีการคิดเชิงปฏิวัติและยังมีการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตรวมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การสามารถพัฒนาอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การคิดเชิงปฏิวัติ
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
4. สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน

พระครูประโชติสารนิวิฐ (2565, หน้า 36) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การริเริ่มสร้างสรรค์ การควบคุมประเมินกลยุทธ์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
4. การควบคุมประเมินกลยุทธ์

พัชรี จันจำปา และคณะ (2565, หน้า 56) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์กำหนดและมองทิศทางในอนาคตขององค์กรที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งอยู่ในความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้ ดังนั่นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบไปด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงปฏิวัติ การสนับสนุนควบคุมองค์กรให้สมดุล และการบริหารทรัพยากรในองค์กรอย่างมีคุณธรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

3. การคิดเชิงปฏิวัติ

4. การสนับสนุนควบคุมองค์กรให้สมดุล

5. การบริหารทรัพยากรในองค์กรอย่างมีคุณธรรม

ประมวล อุ่นเรือน (2565, หน้า 154) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2. ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

3. ด้านวิธีคิดเชิงปฏิวัติ

4. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา

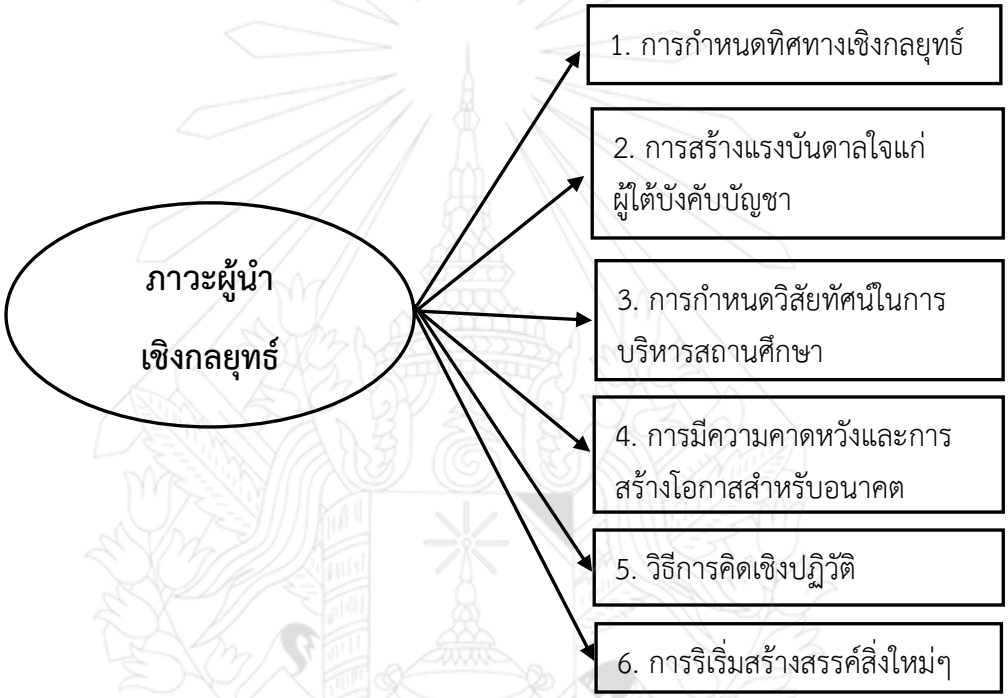
ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีทักษะหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัว ทั้งความสามารถ มุมมอง ความคิด และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวกจินตนาการ สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดกับองค์กรในแบบต่าง ๆ มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบรรดาลใจให้ผู้อื่น กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์ สามารถถ่ายทอดผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

จากการศึกษาความหมาย และองค์ประกอบข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ดูบริน (DuBrin, 1998)	มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561)	ปนัดดา วรกานต์ทิวัฒ์ (2561)	ซาฟีนิ๊ะ แอหลัง (2561)	สุรศักดิ์ ลดาธนศักดิ์ (2561)	ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2562)	คมกฤช พรหมฉิน (2562)	ชนัฐ พรหมศรี (2562)	ฏิมากร ปุ้นกี้ (2563)	อภิชญา จะเรียมพันธ์ (2563)	วันวิศาข์ บรรเทา (2564)	วริษา กัญภร และนิวัตต์ น้อยมณี (2564)	มูฟีด วาโซะ (2564)	วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564)	พระครูประโชติสารนิวิฐ (2565)	พัชรี วีระยุทธ และ ชูศักดิ์ (2565)	ประมวล อุ่นเรือน (2565)	ความถี่
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓						✓				✓			✓	✓	7
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16
3. การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓				10
4. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ		✓	✓				✓								✓			4
5. การสื่อสาร						✓		✓										2
6. สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ						✓		✓										2
7. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม								✓			✓	✓						3
8. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						✓			✓		✓		✓	✓			✓	6
9. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ									✓		✓		✓	✓		✓	✓	6
10. การควบคุมองค์กรให้สมดุล										✓	✓					✓		3
11. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี			✓															1
12. การบริหารทรัพยากรในองค์การ										✓								1
13. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล										✓								1
14. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม										✓								1
15. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ															✓			1
16. การควบคุมประเมินกลยุทธ์															✓			1
17. การบริหารทรัพยากรในองค์กรอย่างมีคุณธรรม																✓		1
18. มีการวางแผนและนำไปปฏิบัติ					✓													1
19. มีการควบคุมประเมินผลกลยุทธ์					✓													1
รวม	3	4	4	2	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	68

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 19 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2. การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา 3. การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 5. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ 6. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ องค์ประกอบหลักข้างต้นแสดงเป็นโมเดลตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.3. องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร เพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์บริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศ มีการรายงานผล แผนงาน และโครงการเพื่อนำเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน มีการคิดเชิงประยุกต์นำความรู้ที่เก็บรวบรวมได้มา ใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์ (2560, หน้า 38) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศการรายงานแผนงาน โครงการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานมีความคิดเชิงประยุกต์สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงาน การบริหารงานที่เน้นกระบวนการและมีองค์ประกอบและปัจจัยส่งเสริมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

ชนัฐ พรหมศรี (2560, หน้า 39) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นเรื่องของภารกิจและทิศทางในอนาคต เป้าหมายการทำงานระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนกลยุทธ์ในการทำงาน

ชลธิชา ร่มโพธิ์รี (2561, หน้า 48) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกรวมไปถึงการ กำหนดทิศทางขององค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร เป็นการกำหนดแนวทาง วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้

ซาฝีน๊ะ แอนหลัง (2561, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลภายในและภายนอก มีการจัดทำโครงการโดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผน เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มีกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจองค์กร ออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด มีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาถึงทิศทางของหน่วยงาน จัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีความเกี่ยวเนื่องกับการจัดทำวิสัยทัศน์ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทาง ความเชื่อมโยงและเป็นเหตุเป็นผลของกลยุทธ์ที่ใช้ในการรดำเนินงานองค์กร

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining strategicdirection) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

สใบแพร สัพโส (2562, หน้า 9-12) กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างวิธีดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดการองค์กร และพัฒนาวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตจึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในสถานศึกษา

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563, หน้า 44) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการเป็นผู้นำด้านกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารทรัพยากร ขององค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563, หน้า 24) กล่าวถึง การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ สามารถนำมาบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารมาพัฒนางาน นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อกำหนดให้เป็นกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร

วันวิศาข์ บรรเทา (2564, หน้า 25) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้ สามารถให้วิสัยทัศน์แจ่มชัด สามารถปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเข้าใจง่ายสามารถมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานและประชาชนในพื้นที่

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การทำงานร่วมกันวางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กรประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็น ปรึกษาหารือกับผู้ทีเกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา นอกจากนี้ต้องมีการบริหารข้อมูลโดยจัดเป็นระบบสารสนเทศจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมของสถานศึกษา

มูฟีด วาโซะ (2564, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารมาพัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์การวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาการปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของกล

ยุทธ์ มีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการนำความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ และข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มากำหนดกลยุทธ์ และส่งเสริมการทำงานในองค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย

2. การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้ดังนี้

กมลพร ศรีประไพ (2560, หน้า 36-38) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย การกำหนดความคาดหวังในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี การให้ความไว้วางใจ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 3-6) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสามารถในใจการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดย สร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน (2561, หน้า 7-8) กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรโดยการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายกำหนดไว้

วสันต์ แก้วก่า (2561, หน้า 9-10) กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารความสามารถกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน กระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงาน สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงโดยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสามารถทำได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าต้องทุ่มเทโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและทำให้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้น มีทางแก้ไขได้

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, หน้า 13-14) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความริเริ่ม สร้างนวัตกรรมเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จส่งเสริมให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

กระตือรือร้นเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม พัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวของตน และทำให้บุคลากรมองเห็นภาพอนาคตที่สวยงามของตน

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2561, หน้า 11-20) กล่าวถึง การสร้างแรงบัลดาลหรือแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานที่ได้แสดงถึง ความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหาร การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของ ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์การ ประเภทของแรงจูงใจได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ก็คือ แรงจูงใจทางร่างกาย และแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจเป็นการขับเคลื่อน บุคคลในองค์การให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและความแตกต่างกันอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่าแรงจูงใจที่ได้ต้องมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ชีวิต และครอบครัว หรือมาจากการบริหารงานและสวัสดิการที่องค์การเป็นผู้ให้

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 12) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

สิทธิชัย อุสาพรม (2562, หน้า 15) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การให้ความไว้วางแก่ครูในกลุ่มสาระฯ ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ได้รับความสำเร็จจากการทำงานอย่างตั้งใจ การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมทั้งการชี้นำให้ครูในกลุ่มสาระฯ เห็นถึงผลของการทำงานที่ได้รับเมื่อทำงานสำเร็จ

ดังนั้น สรุปได้ว่า หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงพลังอำนาจที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำกระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีมและสร้างจิตวิญญาณของทีม สร้างความมั่นใจเชื่อมั่นความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่กระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร เป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ได้รับความสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายกำหนดไว้

3. การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560, หน้า 37) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำ เพื่อพาองค์การสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ มองเห็น ภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ต้องการที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์และสามารถมองเป็นวิธีการที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์ (2560, หน้า 42) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึงผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคต ขององค์การและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมายแผนงาน โครงการของสถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติมีการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากร มีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวนและปฏิบัติตามลำดับ ขั้นตอนเน้นการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

สุนิสา ตั้งตระกูล (2560, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาเป็นการมองภาพอนาคตขององค์การและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการของสถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติติการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนเน้นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, หน้า 14) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาการที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าต้องการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายแลพจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

มานพ สมอินเอก (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญยิ่งซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเป้าหมายชัดเจน หมายว่าองค์กรจะไปทางใดนั้นเป็นภารกิจเพียงครึ่งเดียวของสถานศึกษา ภารกิจอีกครึ่งหนึ่งก็คือครูที่ได้รับหน้าที่จะต้องเผยแพร่ สื่อสารให้สมาชิกทราบวิสัยทัศน์ของตน มีความเห็นพ้องกันในวิสัยทัศน์นั้น และร่วมพลังกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

มานะจิต วรสุข (2562, หน้า 13-14) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาและเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการมีความคิดเร็ว คิดกว้างมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่เป็นไปได้รวมทั้ง สามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ในการทำงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่วนเป้าหมายขององค์กรจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่เป็นรูปธรรมของสถานศึกษา

สใบแพร สัพโส (2562, หน้า 9-12) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามรถของผู้นำในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563, หน้า 29-30) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถในการกำหนดการศึกษาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

มาลัยพร สาวิสัย (2563, หน้า 15) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ มีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ที่จะต้องมีในตัวบุคคล อีกทั้งต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การหรือสถานศึกษาในอนาคต สามารถมองคนเป็น ใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรณ์มนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเกิดความสามัคคี นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่ง

มูฟีด วาโซะ (2564, หน้า 27) กล่าวว่า ความสามารถในการกำหนดการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก กำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564, หน้า 25-26) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์กว้างไกล เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคตกระตุ้นให้สมาชิกมีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ต้องมีความท้าทาย สร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้ รับรู้ เข้าใจร่วมกันได้เหมือนกัน ทั่วกันและมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุหมายชัดเจน

พระมหาประยูร ธีรวโร (2565, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็น Roadmap ให้ทุกคนใน สถานศึกษาได้ใช้เป็นประทีปนำทางในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ ประกอบด้วย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน โดยการประเมินผลเป็นระยะ

ดังนั้น สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร มีการมองถึงภาพอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพองค์กรและความเป็นไปในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

4. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ไว้ดังนี้

นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการวางแผนการทำงาน สามารถคาดการณ์อนาคตสถานการณ์ของโรงเรียน มีการทำงานเชิงรุก มีปฏิภาณไหวพริบ มีทักษะในการคิดแก้ปัญหาขององค์กรเป็นนักวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์ (2560, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุกการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสามารถคาดการณ์ แนวโน้มอนาคตมีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

สุนิสา ตั้งตระกูล (2560, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตนั้นผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุกการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตมีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผน กลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

สใบแพร สัพโส (2562, หน้า 9-12) กล่าวไว้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นความสามารถในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส รวมถึงการไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาและยังนำมากำหนดทิศทางของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาทาง

แก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการมีไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และยังเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วันวิศาข์ บรรเทา (2564, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต มีการคาดคะเนอย่างแม่นยำ ตลอดจนการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

มูฟีด วาโซะ (2564, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยการมีความสามารถในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส และไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

ดังนั้น สรุปได้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก ใช้ความคิดในแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และรู้จักสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสจะทำให้สถานศึกษามีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา มีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

5. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ไว้ดังนี้

นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า การคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม คิดเปลี่ยนแปลง คิดแปลกใหม่เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศขององค์กร มีการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่อย่างไม่หยุดนิ่ง พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ภายใต้กรอบการทำงานอย่างชัดเจน มีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน

สุนิสา ตั้งตระกูล (2560, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ เป็นผู้นำที่มีความสามารถทางการคิด ปรับเปลี่ยนโดยฉับพลัน เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

ไชยา ภาวะบุตร และคณะ (2562, หน้า 5) ได้กล่าวถึง การคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง กลยุทธ์เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การ

สร้างสรรค์อนาคตใหม่ หลายองค์การที่ไม่ประสบผลสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองต่อการบริหารและ แนวความคิดเชิงปฏิวัติจึงเป็น เรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่ต่อการบริหารและเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ เป็นความสามารถในการเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายได้อย่างชัดเจนมีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้พัฒนางานขององค์การให้ดีขึ้น

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564, หน้า 25-26) กล่าวไว้ว่า การใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโดยไม่กลัวความเสี่ยง ชอบท้าทายสถานการณ์ มักเป็นบุคคลที่มีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงรุก คิดเชิงบูรณาการ แบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาที่ยั่งยืน กระบวนการ PDCA นำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมชุมชนด้วย ผู้บริหารจะมีการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคนตามหลักการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร

วันวิศาข์ บรรเทา (2564, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคำว่า การสร้างสรรค์ อนาคตใหม่ กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถ ท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกว่ากลยุทธ์ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ ก็เพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ

มูฟีด วาโซะ (2564, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัตินั้นผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติ มีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจนมีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่

ดังนั้น สรุปได้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถทางการคิดเชิงบูรณาการ กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจนมีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาหรือนำมาพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน

6. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงด้านการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไว้ดังนี้

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตถ์ (2561, หน้า 43) ได้ให้ความหมายการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น สามารถจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายของการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หมายถึง ผู้นำที่สามารถชี้นำตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการ แสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ทิศทางในการทำงานพร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมีวิสัยทัศน์การมีจินตนาการการมีแรงจูงใจ ความยืดหยุ่น ความสามารถในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติสู่เป้าหมาย

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8-10) กล่าวไว้ว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ประกอบด้วย ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีความคล่องแคล่วในการคิด 2) มีความยืดหยุ่นในการคิด 3) มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์และ 4) มีความคิดละเอียดลออในการคิด

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562, หน้า 11-13) กล่าวถึง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หมายถึง ความสามารถในการคิดเพื่อให้ได้ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างจากความคิดพื้นฐานเดิมมีการคิดนอกกรอบ

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 6-7) กล่าวไว้ว่าการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ คือ การแสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์สามารถคิด ได้หลายแง่หลายมุม ซึ่งจะนำทางไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งมีความเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนเพราะความคิด

สร้างสรรค์จะช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็นการเรียนรู้ทักษะและการฝึกฝนหากได้รับการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ก็จะทำให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีจินตนาการและมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 12-16) ได้ให้ความหมายของการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดแปลกใหม่ที่สร้างสรรค์ ที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สใบแพร สัพโส (2562, หน้า 9-12) กล่าวไว้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่แตกต่างจากการคิดธรรมดาหรือแนวคิดที่มีแบบแผนอยู่แล้วเป็นสิ่งที่แปลกใหม่และเป็นแนวทางที่สามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ เช่น ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม ความคิดละเอียดลออในการคิด

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563, หน้า 45) กล่าวถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความละเอียดลออในการคิด

พัชรี อินทาปัจ (2563, หน้า 34) กล่าวถึงการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีมีวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหาและการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความยืดหยุ่นและมีความไว้วางใจ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจจนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น สรุปได้ว่า การมีความคิดริเริ่มมสร้างสรรค์ส่งใหม่ ๆ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการแสดงออกโดยความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา มีความคิดจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่หลายมุม ซึ่งจะนำทางไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ร่วมถึงการส่งเสริม กระตุ้นให้ครูให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างสิงที่ใหม่ๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

จากการทบทวนองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถนำมาสร้างตารางแสดงตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นข้อคำถามได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นข้อคำถาม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	นิยามศัพท์	ประเด็นข้อคำถาม
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์การวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาการปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ มีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการนำความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ และข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มากำหนดกลยุทธ์ และส่งเสริมการทำงานในองค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย	1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ 2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมากำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ 5. ผู้บริหารมีกลวิธีกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อช่วยในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 6. ผู้บริหารนำความรู้ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ 7. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานในองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
การสร้างแรง บันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	พลังอำนาจที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำกระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีมและสร้างจิตวิญญาณของทีม สร้างความมั่นใจเชื่อมั่นความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่กระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร เป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ได้รับความสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายกำหนดไว้	1. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความสามารถในการขับเคลื่อนในด้านการคิด 2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากร 4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม 5. ผู้บริหารมีการสร้างความมั่นใจความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน 6. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรและมีเหตุผลในสิ่งที่กระทำรู้ว่าทำไปเพื่ออะไร 7. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร 8. ผู้บริหารให้การสนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา	การกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร มีการมองถึงภาพอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพองค์กรและความเป็นไปในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อนำมากำหนดวสัยทัศน์ 2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพองค์กรและความเป็นไปในอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 3. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ 5. ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม 6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	ความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก ใช้ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และรู้จักสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสจะทำให้สถานศึกษามีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา มีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก 2. ผู้บริหารความสามารถใช้ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคตและรู้จักสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส 4. ผู้บริหารมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหาต่างๆ 5. ผู้บริหารมีทักษะ ไหวพริบการคิดแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์ 6. ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนยุทธ์ศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	ความสามารถทางการคิดเชิงบูรณาการ กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจนมีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาหรือนำมาพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ 2. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน 3. ผู้บริหารมีความสามารถคิดแบบองค์รวมเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 4. ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบ คิดหาวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน
การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	การแสดงออกโดยความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา มีความคิดจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความคิดสร้างสรรค์สามารถคิดได้หลายแง่หลายมุมซึ่งจะนำทางไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ร่วมถึงการส่งเสริม กระตุ้นให้ครูให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างสิ่งที่ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	1. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผลมาใช้ในการบริหารการศึกษา 2. ผู้บริหารมีความคิดจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร 3. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา 4. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดหลายแง่มุม คิดในสิ่งที่แปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ 5. ผู้บริหาร ส่งเสริม กระตุ้น ครูบุคลากรให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างสิ่งที่ใหม่ๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3.1 ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Vroom (1964, p 23) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกได้นั้นคือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

แมคคลีแลนด์ (Mc Clelland, 1985, p. 590) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นธรรมชาติซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

วิทเทน (Weiten. 1995, p. 379) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นความต้องการ (Needs) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่วแน่หรือกล่าวสั่น ๆ ว่าการจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมทีมุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโม (2561, หน้า 16) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานที่ได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารแต่ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์การ

วัชริศ เจริญกุล (2563, หน้า 27) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่สามารถกระตุ้นให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เกิดการเรียนรู้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีสภาวะแวดล้อมเป็นสิ่งช่วยให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ยกตัวอย่าง เช่น สิ่งจูงใจทั่ว ๆ ไป ความดึงดูดใจทางสังคม การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานกว้างขึ้น เงื่อนไขของการมีส่วนร่วม

พัชรพรรณ ทาศรี (2564, หน้า 19) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจในที่นี้ หมายถึง ความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า

นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่สามารถกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษา หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ องค์กรตั้งไว้

2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) McClelland (1985, pp. 100-110) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยแข่งขัน กันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องความพยายามที่จะเอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยพฤติกรรมของผู้ที่มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 6 ลักษณะ คือ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate-Taking) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล และใช้ความสามารถโดยไม่พึ่งโชคชะตา

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบกระทำการแปลกใหม่ที่ทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะขยันขันแข็ง เฉพาะงานที่ต้องใช้สมองและเป็นงานที่ไม่ซ้ำใครหรือสามารถจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในความคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Results of Decision) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามที่จะทำตัวให้ดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองเป็นอย่างไรซึ่งไม่ใช่เพียงการคาดคะเน

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skills) เป็นสิ่งที่บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงควรจะมี

ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory) Vroom (1964, p. 17) พฤติกรรมของคนจะเป็นผลมาจากการตัดสินใจ เลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าได้ผลตอบแทนสูงที่สุดโดยการ

จูงใจจะเกิดจากความคาดหวัง หรือโอกาสที่การกระทำจะบรรลุความสำเร็จกับวิธีการหรือเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุความต้องการกับคุณค่าของรางวัลหรือผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากการกระทำนั้น โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อทั้งสามมีแนวโน้มจะส่งผลตามที่ต้องการ โดยในการตัดสินใจขึ้นอยู่กับการประเมินปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1. ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (Attractiveness) เป็นคุณค่าและความพอใจในผลลัพธ์ที่บุคคลจะได้รับเมื่อเขาทำงานเสร็จ ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล 2. ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance-outcome Expectancy) เป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของผลงานว่ามีโอกาสหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร 3. ความคาดหวังจากแรงพยายามหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร (Effort-performance Expectancy) เป็นความพยายามที่บุคคลใส่ลงไปในงานเพื่อที่จะได้ผลงาน ออกมาตามความต้องการ

2.3.3 แนวคิดและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561, หน้า 14) กล่าวถึง แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันภายในของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้ บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อุษา ศิระสากร (2561, หน้า 16) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคล เกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถที่มีในตัวบุคคลด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้บุคคลมีความสุขกับการกระทำสิ่งนั้น ๆ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่อประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ดังนั้นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 21-22) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยการจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน 2) งานปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความรับผิดชอบในงาน
4. ค่าตอบแทน
5. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. สถานะของอาชีพ
9. นโยบายและการบริหาร
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
11. การปกครองบังคับบัญชา

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม อารมณ์ ความรู้สึกและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับพลังผลักดันที่กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นหรือ

มีความคาดหวังและพยายามแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่คาดหวัง ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขององค์กร

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่ การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นเป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จ ในหน้าที่

บุษยมาส ผาดี (2563, หน้า 33-34) กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือสามารถสะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และอยู่ในความรับผิดชอบ บุคคลได้ใช้ความสามารถหรือทักษะของตนอย่างเต็มที่ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม เป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถของตนเองโดยมีความรัก และศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน เป้าหมายที่ชัดเจน สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน
4. ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 19) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ หากสมาชิกในองค์การได้รับแรงจูงใจและสวัสดิการที่ดี ก็จะทำให้งานมีคุณภาพดี ผู้ทำงานก็มีความเจริญก้าวหน้าการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และองค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยต้องอาศัยปัจจัยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและการ

บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
6. ด้านนโยบายและการบริหาร
7. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กชชยา รัตนวรชาติ (2563, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นกระบวนการที่บุคคลกระทำด้วยความเต็มใจ และถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือความต้องการบางอย่างที่ตนเองได้ ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งการกระทำมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคตจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจคือความ คาดหวังของบุคคลในกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จ และจุดสิ้นสุดของผลการกระทำคือ ค่าตอบแทน ที่ไม่ใช่เพียงตัวเงิน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความก้าวหน้าในอนาคต
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

หัสนัย หัตถวงษ์ และ ภัทรวรรธน์ จีรพัฒน์ธนธร (2563, หน้า 137) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากกรอบแนวคิดแรงจูงใจเป็นปัจจัยจูงใจความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสในการก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. ความรับผิดชอบ
3. การได้รับการยอมรับนับถือ
4. โอกาสในการก้าวหน้า
5. ลักษณะของงาน
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การที่บุคคลสามารถทำงานให้สำเร็จเสร็จสิ้นตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

พรพิมล ฤทธิ์เลิศชัย (2564, หน้า 9-10) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อโรงเรียนให้มีความพึงพอใจในทุกปัจจัยประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา กระตุ้นครูในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่คิดลาออก มีทัศนคติที่ดีและมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมุ่งมั่นจะให้ผลงานออกมาดีที่สุด

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ความรับผิดชอบ
3. การยอมรับนับถือ
4. เงินเดือนและสวัสดิการ
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
7. การปกครองบังคับบัญชา

อัจจิมา เสนานิวาส และ สรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 34-37) กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำาจุน เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้มีการทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจนเกิดเป็นความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้า
4. ลักษณะของงาน
5. ความรับผิดชอบ

ชุมพล รอดแจ่ม (2564, หน้า 149) กล่าวถึง แรงจูงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านลักษณะของงาน
3. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านผลตอบแทน

อัญชลี สนพลาย และ ภควรรณ ลุนสำโรง (2564, หน้า 244) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือในการทำงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ และนำไปสู่ความเป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2654, หน้า 65) กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน มีสิ่งจูงใจเป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับกับโอกาสของบุคคล ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ องค์กรใดที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับบุคลากรได้ดี ย่อมทำให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านมีสิ่งจูงใจเป็นวัตถุ
2. ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับกับโอกาสของบุคคล

พระพงษ์พันธ์ และ ธารินทร์ รสานนท์ (2565, หน้า 157) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบไปด้วย 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6. ด้านนโยบายและการบริหาร 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 8. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. ด้านนโยบายและการบริหาร
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
8. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

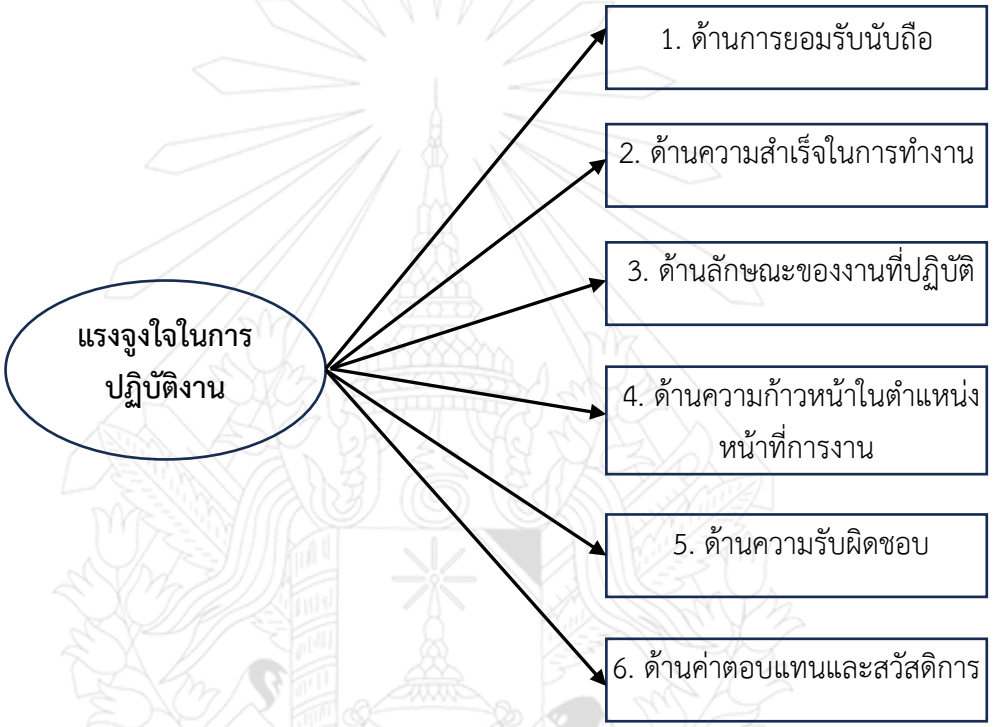
ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวก เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น และเป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้น ให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรมีความจงรักต่อองค์การ

จากการศึกษาความหมาย และองค์ประกอบข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2561)	อุษา ศิระสาการ (2561)	ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561)	เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561)	วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562)	บุษยมาส ผาดี (2563)	มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563)	กชชยา รัตนวรชาติ (2563)	ห้สนัย ห้ตถางษ์ และ ภัทรวรรธน์ จีรพัฒน์ธนธร (2563)	กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563)	พรพิมล ฤทธิ์เลิศชัย (2564	อัจฉิมา เสนานิวาส และ สรัญญี อุเส็นยาง (2565)	ชุมพล รอดแจ่ม (2564)	อัญชลี สนพลาย และ ภควรรณ สุนสำโรง (2564)	อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2654)	พระพงษ์พันธ์ ปัญญางาม และ ธารินทร์ รสานนท์ (2565)	ความถี่
1. ด้านการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	13
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			✓	✓		✓	✓	✓			✓		✓			✓	8
3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน						✓											1
4. ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						✓	✓				✓						3
5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	11
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	✓		✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	10
7. ด้านความรับผิดชอบ	✓	✓	✓				✓		✓		✓	✓		✓		✓	9
8. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	✓	✓	✓				✓		✓		✓	✓		✓		✓	9
9. ด้านนโยบายและการบริหาร			✓				✓									✓	3
10. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน							✓									✓	2
11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			✓	✓							✓					✓	4
12. ด้านการปกครองบังคับบัญชา			✓	✓							✓						3
13. ด้านสถานะของอาชีพ			✓														1
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว			✓						✓								2
15. ด้านความมั่นคงในการทำงาน																✓	1
16. ด้านความสัมพันธ์ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			✓													✓	2
17. ด้านมีสิ่งจูงใจเป็นวัตถุ															✓		1
18.ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับกับโอกาสของบุคคล															✓		1
รวม	5	5	11	5	1	4	9	2	6	2	7	5	4	5	2	11	84

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 16 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านการยอมรับนับถือ 2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 5. ด้านความรับผิดชอบ 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์ประกอบหลักข้างต้นแสดงเป็นโมเดลตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3.4 องค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ด้านการยอมรับนับถือ

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงด้านการยอมรับนับถือ ไว้ดังนี้

ฐานะรัตน์ จีนรัตน์ (2561, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนประชาชน ในรูปของการได้รับความไว้วางใจ การเสนอความคิดเห็น หรือได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จหรือสร้างผลงานให้แก่ องค์กร

ภัทรดา จำนงประโดน (2561, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนและจากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคล

ในงานด้วย การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยและการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2561,หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ด้านการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือบุคคลจากหน่วยงานอื่น ร่วมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างดียิ่งขึ้น

อุษา ศิระสากร (2561,หน้า 42) กล่าวไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นและศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดีให้กำลังใจ แสดงออกถึงความเชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานและการแสดงออกอื่น ๆ ที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจของครูที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจความศรัทธา การยอมรับจากผู้นำ เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง มีการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ได้รับการรับฟังและยอมรับจากหัวหน้างาน การได้รับคำชมเชย เชื่อถือ และความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ในด้านความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

บุษยมาส ผาดี (2563, หน้า 45-46) กล่าวไว้ว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธภาพ เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิต ความรักจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน หรือบุคคลที่แวดล้อมความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะความต้องการได้รับการยอมรับ ต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น ความภาคภูมิใจในตนเอง ต้องการได้รับการยกย่อง นับถือและสถานะจากสังคม

วุฒินันท์ โพหะดา (2564 ,หน้า 76) กล่าวได้ว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับความไว้วางใจ ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ความเชื่อถือ ยอมรับในความรู้ ความสามารถ การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ และได้รับการสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ดีได้รับความจูงใจเป็นลักษณะนามธรรมเป็นวิธีที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นกำลังใจให้บุคคลทำงาน ด้วยความพยายามและอย่างเต็มใจ

ชนิดา คุณทองคำ (2565, หน้า 5) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และยอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือ ความคิดเรื่องส่วนตัว การยอมรับในส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ร่วมถึงการได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงาน ไว้ดังนี้

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 27) กล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกในผลงานที่ภาคภูมิใจโดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูผู้สอนนั้น ซึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

อุษา ศิระสากร (2561,หน้า 42) กล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานอ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย มุ่งความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลตอบแทน

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2561,หน้า 21) กล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จความสมหวังจากการ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินการ ต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

ภัทรดา จำนงประโดน (2561, หน้า 37) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีและมีคุณภาพความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ผลงานสำเร็จของเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 17) กล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน เป็นความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลของงานซึ่ง เป็นความรู้สึกของครูที่ต้องการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการแกไข้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

วุฒินันท์ โพหะดา (2564 ,หน้า 75) กล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์กรได้ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์ ความต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดี และสำเร็จด้วยฝีมือ ตนเองมีความสนใจถึงความสำเร็จในการทำงานที่ได้ตั้งไว้เป็นสำคัญมากกว่าที่จะ คำนึงถึงรางวัล

จุฑารัตน์ จัตุกูล (2565, หน้า 22) กล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน เป็นการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลเป็นองค์ประกอบทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เริ่มตั้งแต่มีความสนใจในงานที่ทำมีการวางแผนล่วงหน้า โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานมีทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจนเกิดความสำเร็จและมีคุณภาพ โดยมีการว่างแผนล่วงหน้า มีความรู้ ความมุ่งมั่นและทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ว่างไว

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงความลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้ดังนี้

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

ฐานะรัตน์ จีนรัตน์ (2561, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชา ความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา และมีอิสระในการปฏิบัติงาน

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2561, หน้า 21)) กล่าวได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานท้าทายจูงใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระ

อุษา ศิระสากร (2561, หน้า 42) กล่าวได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานที่น่าสนใจ งานที่มีความสำคัญชัดเจน เป็นอิสระในการปฏิบัติ ได้รับความรู้จากงานที่ทำรวมไปถึงความหลากหลาย

ภัทรดา จำนงประโดน (2561, หน้า 38) กล่าวได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่มีความน่าสนใจ งานที่จะต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 17) กล่าวได้ว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของครูซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

ภาณุมาศ ลาภเกษร (2563, หน้า 26) กล่าวได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานกับความรับผิดชอบและรายละเอียดของงานในความรับผิดชอบ อันส่งผลถึงแรงจูงใจหรือไม่มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติหน้าที่

วุฒินันท์ โพหะดา (2564, หน้า 77) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงาน เป็น กระบวนการปฏิบัติงานที่จำแนกงานที่ทำออกไปตามเนื้องานและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคลนั้น ๆ มีการวางแผนในการทำงานและมีส่วนร่วม มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ธนพรรธ อนุเวช (2564, หน้า 40) กล่าวไว้ว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู เป็นงานที่น่าสนใจมีความท้าทาย ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ครูเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่และมีความสุข ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์ของละตนเอง

ชนิดา คุณทองคำ (2565, หน้า 5-6) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัดเหมาะกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติ ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่และถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี

ดังนั้น สรุปได้ว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของตัวเอง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ตัวเองพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและมีทักษะการ

แก้ปัญหาที่ดี มีการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นระบบรวมถึงการมีประสบการณ์ที่สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จบรรลุ

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติไว้ดังนี้

มาโนช พรหมปัญโญ (2560, หน้า 328) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง เป็นปัจจัยสำคัญในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่เพียงค่าตอบแทน ตำแหน่งและโอกาส แต่หมายรวมถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เพิ่มพูนขึ้นตามประสบการณ์ และพร้อมถ่ายทอดในงานอย่างทวีคุณค่าในทุกครั้งที่ได้ให้บริการแก่แขก

วารี ทิพย์เนตร (2560, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้รับการดูแล มีการวางแผนในสายอาชีพให้บุคคลมองเห็นอนาคตมีโอกาสได้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ได้รับผิดชอบงานที่มากขึ้น ท้าทายความสามารถมากขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่งได้รับความไว้วางใจ ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นต้น

อุษา ศิระสากร (2561, หน้า 42) กล่าวได้ว่า ความกาวหน้างานที่ปฏิบัติ การได้รับโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการประเมินผลการทำงาน การโยกย้ายตามความรู้ ความสามารถที่เป็นไปตามกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขใน การเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เชื่อว่าความสามารถและผลงานจะส่งเสริมให้ได้รับความสำเร็จมี ความก้าวหน้าและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานไปในระดับที่สูงขึ้น

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2561, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นในตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

ภัทรดา จำนงประโดน (2561, หน้า 40) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561, หน้า 7) กล่าวได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วารุณี พงษ์ศรี (2561, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับสิ่งตอบแทนที่ดีจากผลของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้น การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ถือเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพโดยวิธีการต่าง ๆ จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์การ รวมถึงได้รับโอกาสในการเพิ่มความรู้เพื่อโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ภาณุมาศ ลาภเกษร (2563, หน้า 28) กล่าวได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่หมายถึง โอกาสของการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนการศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้าโดยได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือในผลสำเร็จของงาน

ธนพรรธ อนุเวช (2564, หน้า 42) กล่าวไว้ว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งในการทำงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมให้ครู ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมความสามารถนำความรู้ที่อบรมหรือเรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

5. ด้านความรับผิดชอบ

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2561, หน้า 21) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ

อุษา ศิระสากร (2561, หน้า 42) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่สำคัญท้าทายความสามารถรวมถึงการได้รับอำนาจอย่างงเพียงพอในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่รับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสมโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายและต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานรับผิดชอบการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญเพิ่มขึ้นจะทำให้อยากทำงาน

ภัทรดา จำนงประโดน (2561, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ คือความพึงใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 30) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารแล้วมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับบริการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ ในเวลาที่กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ

วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562, หน้า 5) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ชัดเจนและมีอำนาจ รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และตรงกับความรู้ความสามารถ ผลงานออกมามีคุณภาพรวมทั้งมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า ด้านความรับผิดชอบ เป็นการปฏิบัติหน้าที่การงานของครูหรือหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทั้งในเวลางานและนอกเวลาทำงานปกติ

วุฒินันท์ โพหะดา (2564, หน้า 77) กล่าวได้ว่า ความรับผิดชอบ เป็นการรู้จักภาระหน้าที่ของตนเองในการดำเนินการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเพียรพยายาม รอบคอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้กำหนดไว้ โดยไม่หลีกเลี่ยงภาระและยอมรับผลในการกระทำหากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคลจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจและความไม่พอใจแต่ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจจะทำให้เกิดความพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข

ชนิดา คุณทองคำ (2565, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งในแต่ละองค์กรต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีความรับผิดชอบและมีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง คือรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย ไม่ปัดสิ่งที่ต้องทำไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลการกระทำดีขึ้น พัฒนางานในหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน มีความเพียรพยายามปฏิบัติในหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความกล้า ความจริงใจที่จะรับผิดชอบ หรือการทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

มีผู้วิจัยได้กล่าวถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไว้ดังนี้

อริญญา เกลิงศรี (2566, ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า แต่ละคนมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน บางคนมีเป้าหมายเรื่องสุขภาพ บางคนมีเป้าหมายเรื่องเก็บเงิน การลงทุน บางคนอยากเปลี่ยนงาน พัฒนาความสามารถทักษะของตนเอง

กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560, หน้า 171-173) กล่าวไว้ว่า ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส ได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2561, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการง ค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่า รักษาพยาบาล เป็นต้น

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ด้านเงินเดือนสวัสดิการ แรงกระตุ้นด้านปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการ จัดให้ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรมที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จรูญศักดิ์ สุนทรเดชา (2561, หน้า 43-54) กล่าวไว้ว่า ด้านเงินเดือนสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นกลไกที่มีพลังใช้จูงใจคนภายนอกองค์การให้เกิดความสนใจและต้องการที่จะเข้ามาทำงานกับองค์การและเป็นกลไกที่นำมาใช้ภายในองค์การเพื่อจูงใจให้บุคลากรภายในองค์การได้รับความพึงพอใจอย่างทั่วถึง ตลอดจนเป็นกลไกที่ใช้ในการสนับสนุนให้พนักงานขององค์การมีความพยายามและความคิดสร้างสรรค์ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานให้กับองค์การ สร้างความพึงพอใจและทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปของเงินค่าตอบแทนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง จนเป็นที่พอใจและมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น

ทิวากร กระชัน (2562, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า ด้านเงินเดือนสวัสดิการ หมายถึงผลตอบแทนด้านการเงิน การบริการ และผลประโยชน์เกื้อกูลทุกรูปแบบที่ได้รับจากการจ้างงาน เป็นค่าใช้จ่ายทุกประเภทหรือทุกสิ่งทุกอย่างที่หน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง เงินค่าเช่าบ้าน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมาจากการจ้างแรงงาน และค่าตอบแทนยังมีส่วนสัมพันธ์กันกับการจ้างงานเนื่องจากสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปของเงิน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่าง ๆ โบนัสประจำปีเป็นที่พอใจของบุคลากร

ภาณุมาศ ลาภเกษร (2563, หน้า 28) กล่าวได้ว่า เงินเดือนและสวัสดิการหมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ขั้นของเงินเดือนสิทธิวันลา และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

บุษยมาส ผาดี (2563, หน้า 47) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตามที่หน่วยงานนั้นเห็นสมควร รวมถึงสวัสดิการต่างๆในหน่วยงานที่มีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564) ได้ให้ความหมายเรื่องค่าตอบแทนไว้ คือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่นายจ้างหรือองค์กรจ่ายให้กับลูกจ้างและพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และยังเป็นการจูงใจเพื่อทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพโดยจะเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานให้ดีขึ้น

ธนพรรธ อนุเวช (2564, หน้า 40) กล่าวไว้ว่า ด้านเงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล หมายถึง การที่ครูได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) มีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งที่ไม่ใช่เงินที่โรงเรียนจะมอบให้แก่ครูมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และกติกาที่ยอมรับ

ณัฐวลัญธ์ โพธิ์ไพจิตร (2565, หน้า 15-16) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่องค์กรต้องจ่ายตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานในรูปแบบที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ รวมไปถึงผลประโยชน์ค่าตอบแทนเชิงความสัมพันธ์จากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินค่านายหน้า เงินชดเชยบำเหน็จบำนาญ หรือสวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านการบริการต่าง ๆ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมมีผลประโยชน์อย่างอื่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากการทบทวนองค์ประกอบย่อยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถนำมาสร้างตารางแสดงตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นข้อคำถามได้ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 แสดงตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นข้อคำถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
การยอมรับนับถือ	การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ร่วมถึงการได้รับความไว้วางใจเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ บางครั้งอาจแสดง ออกในรูปของการยกย่องชมเชย	1. เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน 2. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติของท่าน 3. เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน 4. เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยชื่นชมในผลงานของท่า 5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
ความสำเร็จในการทำงาน	ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจนเกิดความสำเร็จและมีคุณภาพ โดยมีการว่างแผนล่วงหน้า มีความรู้ ความมุ่งมั่นและทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ว่างไว	1. ท่านมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและมีคุณภาพ 2. ท่านมีการว่างแผนการทำงานที่เป็นระบบ 3. ท่านมีความรู้ ความมุ่งมั่น และทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี 4. ท่านมีประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน 5. ท่านมีความสามารถในการทำงานจนประสบสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ของตัวเอง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ตัวเองพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและมีทักษะการแก้ปัญหาที่ดี มีการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นระบบ รวมถึงการมีประสบการณ์ที่สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จบรรลุ	1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน 2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ 3. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ 4. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและมีทักษะการแก้ปัญหาที่ดี 5. ท่านมีประสบการณ์ที่สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมความสามารถ นำความรู้ที่อบรมหรือเรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง	1. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานท่าน 3. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ 4. ท่านมีโอกาสได้ศึกษา อบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอด 5. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
ความรับผิดชอบ	ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง คือ รับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย ไม่ปัดสิ่งที่ต้องทำไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลการกระทำดีขึ้น พัฒนางานในหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน มีความเพียรพยายามปฏิบัติในหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากมีความกล้า ความจริงใจที่จะรับผิดชอบ หรือการทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	1. ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน 2. ท่านมีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย 3. ท่านไม่ปัดสิ่งที่ต้องทำไปให้ผู้อื่น 4. ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลการกระทำดีขึ้น 5. ท่านความเพียรพยายามปฏิบัติในหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความยาก ลำบาก 6. ท่านมีความเต็มใจ จริงใจและกล้าที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 7. ท่านทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมมีผลประโยชน์อย่างอื่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการต่างๆ ที่องค์การจ่ายเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	1. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2. มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นของเงินเดือนองค์กรของท่านอย่างเป็นธรรม 3. องค์กรของท่านมีผลประโยชน์ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรเหมาะสม สามารถจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 5. องค์กรของท่านมีส่งเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.4 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกงหรา อำเภอเขาชัยสน อำเภอปากพะยูน อำเภอตะโหมด อำเภอป่าบอน และอำเภอบางแก้ว มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 114 โรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 2/8 หมู่ที่ 1 ตำบลแม่ขรี อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง การเดินทางติดถนนเพชรเกษม ทางหลวงหมายเลข 41 หรือถนนเอเชีย ตำบลแม่ขรี อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุงอยู่ในบริเวณโรงเรียนบ้านแม่ขรี(สวิงประชำสรรค์) โดยมีพื้นที่ติดอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง
ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา

พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

4. เพิ่มโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับบริการการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสม อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

5. พัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์หลัก (Goal)

1. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีค่านิยมที่ดีงาม เป็นพลเมืองที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

4. ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับบริการการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

จุดเน้น 10 อ. สถานศึกษาปลอดภัยรอบด้าน

อ. 1 อาณาบริเวณสวยงาม

อ. 2 อนุบาลยุคใหม่

อ. 3 อนามัยแข็งแรง

อ. 4 อ่านออกเขียนได้ ลายมือสวย

อ. 5 อากัปกิริยาดี

อ. 6 ICT เพื่อการเรียนรู้

อ. 7 องค์กรแห่งความร่วมมือ

อ. 8 ACTIVE LEARNING

อ. 9 อาชีพพื้นฐาน

อ. 10 O-NET, NT, RT เป็นหนึ่ง

ภารกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามมาตรา 36 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้ จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11.ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 2.5 แสดงจำนวนโรงเรียน ห้องเรียนและนักเรียนในสังกัดปีการศึกษา 2565-2566

รายการ	ปีการศึกษา	
	2565	2566
จำนวนโรงเรียน		
โรงเรียนประถมศึกษา (อ.1 - ป.6)	101	102
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (อ.1 - ม.3)	13	12
รวม	**114**	**114**
จำนวนห้องเรียน		
ก่อนประถมศึกษา	259	263
ประถมศึกษา	768	764
มัธยมศึกษาต้น	38	38
รวม	**1,065**	**1,065**

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

รายการ	ปีการศึกษา	
	2565	2566
จำนวนนักเรียน		
ก่อนประถมศึกษา	3,773	3,668
ประถมศึกษา	13,856	13,634
มัธยมศึกษาต้น	613	612
รวม	**18,242**	**17,914**

ตารางที่ 2.6 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2565-2566

ขนาดโรงเรียน	ปีการศึกษา	
	2565	2566
ขนาดที่ 1 (นักเรียนตั้งแต่ 1–120 คน)	44	51
ขนาดที่ 2 (นักเรียนตั้งแต่ 121–600 คน)	69	62
ขนาดที่ 3 (นักเรียนตั้งแต่ 601–1,500 คน)	1	1
รวม	**114**	**114**

ที่มา : กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สพป.พัทลุง เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากฐานข้อมูล ThaiList และ Thaijo ตามรายละเอียด ดังนี้

สุจิรา ถาปันแก้ว, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ และชรินดา พิมพบุตร (2566, หน้า 215-226) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) หาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มี 3 ด้านที่สำคัญ ดังนี้ 5.1 นโยบายและการบริหาร คือ ผู้บริหารควรเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกันให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ 5.2 ความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศครูใหม่ให้เข้าใจในทิศทางของงานและบทบาทหน้าที่สำคัญของตนเอง 5.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน คือ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง และลักษณะความยากง่ายของงาน พิจารณาความดี ความชอบ ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและเป็นธรรม

วิระวัฒน์ ชาแสน (2566, หน้า 6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนาย ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ นาแก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนาย ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สถานะของอาชีพ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .619 .322 .256 .077 และ .070 ตามลำดับ

กนกวรรณ สมวงค์ (2564, หน้า 86) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 4) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสูง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 4) ครูมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน คือ การ มีเพื่อนร่วมงานดีนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า168) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน 4) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน 5) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากและแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่มีความแตกต่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ระดับการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและสูงตามลำดับ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยดำเนินการได้ดังนี้ 5.1) ด้านการเป็นต้นแบบนำทางผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้ ความสามารถ หรือการคิดการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน 5.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วมผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อเป้าประสงค์เดียวกันของ

องค์กร 5.3) ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรอธิบายให้ครูได้เข้าใจว่าบุคคลควรมีการพัฒนาตนเองอย่างอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จักรพันธ์ จันทร์เจริญ (2564, หน้า 6) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง วัตถุประสงค์ของวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.79 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวิณี รุ่มรวย (2564, หน้า 210-211) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัด เพชรบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตและด้านการมีวิธี การคิดเชิงปฏิวัติ 2) ประสิทธิผลของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตั้งนี้ ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและด้านการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก (r=776) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมากที่สุด (r=0.711) รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (r=0.631) ด้านการผลิตนักเรียน

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 123) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขว้าง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ความดึงดูดใจทางสังคม สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลางในลักษณะคล้อยตามกัน

อำนวย มีราคา (2564, หน้า 134-135) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ วัตถุประสงค์การวิจัย 1). เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ ตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิธีคิดเชิงปฏิวัติและทำการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิบุรีรัมย์ และสุรินทร์พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ อายุ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 38 สถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

มูฟีด วาโซะ (2564, หน้า 4-5) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี วัตถุประสงค์ของวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชนจังหวัดปัตตานี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของ โรงเรียน 3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีโดยผู้วิจัยได้จำแนกตามรายด้านได้ ดังนี้ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถมอง ภาพรวมขององค์กรได้เข้าใจงานทุกงานในโรงเรียนเห็นคุณค่าเล็ก ๆ น้อย ๆ จากการทำงานของครู 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์พบว่า ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในเพื่อการสนับสนุนองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผู้นำที่มีทักษะการวางแผนที่ดีจะสามารถมองทิศทางการบริหารงานในอนาคตได้ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เด่นชัด 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตพบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและเป็นขวัญกำลังใจสร้างแรงจูงใจให้กับครู ผู้บริหารเก่ง ครูมีความเชื่อมั่นทำให้มีพลังในการ ขับเคลื่อนโรงเรียน 4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติพบว่า ผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองและโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรไม่ควรหยุดนิ่งในการพัฒนาองค์กรพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในแนวทางที่ดีขึ้น 5) การกำหนดวิสัยทัศน์พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการมองภาพแห่งอนาคตคาดการณ์อนาคตว่าโรงเรียนของตนจะต้องไปอยู่ในจุดไหนเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นตามสภาพและบริบทของโรงเรียน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 4) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกจำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถการมีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผนการปฏิบัติหน้าทีอย่างโปร่งใส นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจนรวมทังการจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพิ่มขึ้น

ฏิมากร บุ้นกี้(2563, หน้า 56-59) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ ระดับมาก 2) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษารวมทั้งมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุทธิพงษ์ อันทรบุตร (2563, หน้า 3-5) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด 2. เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด 3. เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการจัดองค์การ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 77.70

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 4) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การในการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยในประเทศ

เบลล์ (Beall, 2018) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน: การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์การของครูมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัย พบว่า 1) อีก 10 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2) โครงสร้างระบบบริหาร ค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่าการนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3) คณะกรรมการโรงเรียนควรจะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน 4) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่าง ๆ ควรจะนำเรื่องของหมวดวิชาต่าง ๆ ของโรงเรียนเข้าไปพิจารณาด้วย 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพิจารณาระบบเงินเดือน 3 แนวทางด้วยกัน คือ แนวทางที่ตายตัว โดยยึดประสบการณ์การทำงานเป็นหลักแนวทางที่พิจารณาจากผลการทำงานและไม่มีเกณฑ์ที่กำหนดแน่นอน เมื่อโรงเรียนต้องเข้าไปแข่งขันกับระบบตลาดการศึกษาเสรี และ 6) โรงเรียนทีไม่มีนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจน จะต้องสร้างความเข้าใจในกลุ่มครูเพื่อไม่ให้เกิด ปัญหาเรื่องความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาขั้นเงินเดือน

จอร์นสัน และสโคว์ (Johnson and Scholes, 2003 p. 6) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนา พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์การผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่า กลยุทธ์ที่จัดหามานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์การและวัฒนธรรมขององค์การในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์การที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์การ

เบลาสโก และอาลุตโต (Belasco and Alutto, 1975 p. 228) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยทำการวิจัยกับครูในเขตการศึกษา เขต 2 ทางตะวันตกของมลรัฐนิวยอร์ค สหรัฐอเมริกาผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของครูกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ครูจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติติงานสูง ถ้าได้มีโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นความ ต้องการปรารถนาความพึงพอใจและความคาดหวังในการทำงานเนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะการจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นความผูกพันต่องานเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในบทนี้จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนครู 1,227 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนครูผู้สอน 294 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 294 คน ดังนี้

2.1 ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามเครือข่ายอำเภอในเขตพื้นที่ศึกษา ซึ่งมีเครือข่ายอำเภอ 6 อำเภอ คือ อำเภอกงหรา อำเภอเขาชัยสน อำเภอตะโหมด อำเภอปากพะยูน อำเภอป่าบอน อำเภอบางแก้ว

2.2 สุ่มโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากชื่อโรงเรียนของแต่ละเครือข่ายจำนวน 6 เครือข่าย

2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากครู โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากชื่อครูของแต่ละโรงเรียน รายละเอียดตามตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนในเครือข่าย สพป. พัทลุงเขต 2	จำนวนโรงเรียน	ครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เครือข่ายอำเภอกงหรา	16	188	45
เครือข่ายอำเภอเขาชัยสน	23	214	51
เครือข่ายอำเภอตะโหมด	12	141	34
เครือข่ายอำเภอปากพะยูน	33	323	77
เครือข่ายอำเภอป่าบอน	18	233	56
เครือข่ายอำเภอบางแก้ว	12	128	31
รวม	**114**	**1,227**	**294**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยแบ่งเป็น 6 ด้านได้แก่

1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ จำนวน 4 ข้อ
6. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยแบ่งเป็น 6 ด้านได้แก่

1. ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบวิธีของลิเคิร์ท (Likert) โดยผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อความว่าสถานศึกษามีการจัดการอยู่ในระดับใด โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายการวิจัยและนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตรโชติ

2) ดร.ปราโมทย์ สกุลรักความสุข

3) นายสุนทร เกิดณรงค์

มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา 4 ปีขึ้นไป พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องตามหลักวิชา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องวัดได้ตามวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องวัดได้ตามวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องวัดได้ตามวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

4. จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.5 สามารถนำไปใช้ได้ แต่ผู้เชี่ยวชาญมีการให้ปรับปรุงข้อความให้มีความชัดเจนมากขึ้น จึงนำไปปรับปรุง ก่อนการนำไป (Try out)

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 โดยค่าความเชื่อมั่นตัวแปรต้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เท่ากับ 0.932 ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.920

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตธรรมาโศกราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ไปยังผู้บริหารและคุณครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบ ความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดของโรงเรียน โดยวิธีการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก
2.51–3.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
2.51–3.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.60–0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.40–0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20–0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

5. ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 78)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\left[\sum R\right]}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha–Coefficient, 1990) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 109)

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38)

สูตร $$P = \frac{f}{N}\times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม ($\overline{X}$) โดยคำนวณจากสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42)

สูตร $$\overline{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 66)

สูตร $S.D. = \sqrt{\frac{N(\Sigma X) - (\Sigma X^2)}{N(N-1)}}$

เมื่อ **S.D.** แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

ΣX^2 แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3.6.3 สถิติอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product–moment correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 83)

สูตร $r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

ΣY แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

ΣXY แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

ΣY^2 แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\sqrt{R_{12\ldots k\,.y}} = \beta_1 r_{y_1} + \beta_2 r_{y_2} + \beta_3 r_{y_3} + \cdots + \beta_k r_{y_k}$$

3) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a_1 + b_2X_2 + b_1X_1 + b_5X_5 + b_3X_3 \ldots + b_kX_k$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta ZX_2 + \beta ZX_1 + \beta ZX_5 + \beta ZX_3 \ldots + \beta ZX_k$$

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t -Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหูคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากร
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
$S.E._{EST}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P -value)
sig	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

X_2 แทน การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

X_3 แทน การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา

X_4 แทน การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

X_5 แทน วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ

X_6 แทน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

Y แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Y_1 แทน ด้านการยอมรับนับถือ

Y_2 แทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

Y_3 แทน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

Y_4 แทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

Y_5 แทน ด้านความรับผิดชอบ

Y_6 แทน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	68	23.13
2. หญิง	226	76.87
รวม	294	100.00
อายุของครูผู้สอน		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	66	22.45
2. 30 - 39 ปี	150	51.02
3. 40 - 49 ปี	63	21.43
4. 50 ปีขึ้นไป	15	5.10
รวม	294	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
2. ปริญญาตรี	214	72.79
3. ปริญญาโท	80	27.21
4. ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	294	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 3 ปี	0	0.00
2. 3 - 6 ปี	214	72.79
3. 7 - 10 ปี	80	27.21
4. 10 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	294	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 76.87 เมื่อพิจารณาอายุของครูผู้สอน ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.02 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 214 คน คิดเป็นร้อยละ 72.78 ประสบการณ์การทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.79

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 4.2–4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	n = 294		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.79	0.52	มากที่สุด
2.	การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.81	0.51	มากที่สุด
3.	การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา	4.82	0.55	มากที่สุด
4.	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.83	0.52	มากที่สุด
5.	วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.85	0.45	มากที่สุด
6.	การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.86	0.49	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.83**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.83, S.D.=0.51)

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ($\overline{X}$ =4.86, S.D.=0.49) รองลงมา คือ วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\overline{X}$=4.85, S.D.=0.45) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\overline{X}$=4.79, S.D.=0.52)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	n = 294		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์	4.6	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	4.6	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมากำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.47	0.57	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของกลยุทธ์	4.7	0.46	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีกลวิธีกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อช่วยในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.63	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารนำความรู้ ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์	4.63	0.48	มากที่สุด
7. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานในองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.56	0.57	มากที่สุด
โดยรวม	**4.59**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.59, S.D.=0.52) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ ($\overline{X}$=4.70, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกลวิธีกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อช่วยในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\overline{X}$=4.63, S.D.=0.56) และ ผู้บริหารนำความรู้ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลกาปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ($\overline{X}$=4.63, S.D.=0.48) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมากำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\overline{X}$=4.47, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	n = 294		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความสามารถในการขับเคลื่อนในด้านการคิด	4.53	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.70	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากร	4.67	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีมและสร้างจิตวิญญาณของทีม	4.50	0.56	มาก
5. ผู้บริหารมีการสร้างความมั่นใจความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.55	0.57	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรและมีเหตุผลในสิ่งที่กระทำรู้ว่าทำไปเพื่ออะไร	4.63	0.48	มากที่สุด
7. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.69	0.46	มากที่สุด
8. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.73	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	**4.62**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.62, S.D.=0.51) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$=4.73, S.D.=0.45) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.70, S.D.=0.52) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความสามารถในการขับเคลื่อนในด้านการคิด ($\overline{X}$=4.53, S.D.=0.50)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา	n = 294		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์	4.62	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพองค์กรและความเป็นไปในอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.57	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.44	0.61	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	4.49	0.62	มาก
5. ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม	4.57	0.50	มากที่สุด
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	4.67	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	**4.57**	**0.55**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.57, S.D.=0.55) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$=4.67, S.D.=0.472) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$=4.62, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.61)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	n = 294		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก	4.44	0.50	มาก
2. ผู้บริหารความสามารถใช้ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.61	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและรู้จักสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส	4.57	0.62	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ	4.7	0.46	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีทักษะไหวพริบ การคิดแก้ปัญหาใน อนาคตได้อย่างสร้างสรรค์	4.53	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนยุทธ์ศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.55	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	**4.57**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.57, S.D.=0.52) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ($\overline{X}$=4.70, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ผู้บริหารความสามารถใช้ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$=4.61, S.D.=0.49) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.50)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ภาพรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ		n = 294		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ	4.70	0.46	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน	4.76	0.43	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารมีความสามารถคิดแบบองค์รวมเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	4.71	0.46	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน	4.71	0.47	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.72**	**0.45**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.72, S.D.=0.45) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน ($\bar{X}$=4.76, S.D.=0.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถคิดแบบองค์รวมเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ($\bar{X}$=4.71, S.D.=0.46) และ ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ($\bar{X}$=4.71, S.D.=0.47) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ ($\bar{X}$=4.70, S.D.=0.46)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	n = 294		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์มีเหตุผลมาใช้ในการบริหารการศึกษา	4.57	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความคิดจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	4.60	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดหลายแง่มุม คิดในสิ่งที่แปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์	4.53	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหาร ส่งเสริม กระตุ้น ครู บุคลากรให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างสิ่งที่ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	**4.59**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.59, S.D.=0.50) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหาร ส่งเสริม กระตุ้น ครู บุคลากรให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างสิ่งที่ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.63, S.D.=0.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร ($\overline{X}$=4.60, S.D.=0.49) และ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.60, S.D.=0.49) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดหลายแง่มุม คิดในสิ่งที่แปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ($\overline{X}$=4.53, S.D.=0.50)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**S.D.**) ดังตารางที่ 4.9-4.15

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	n = 294		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การยอมรับนับถือ	4.63	0.51	มากที่สุด
2.	ความสำเร็จในการทำงาน	4.64	0.49	มากที่สุด
3.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.63	0.49	มากที่สุด
4.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.86	0.35	มากที่สุด
5.	ความรับผิดชอบ	4.64	0.46	มากที่สุด
6.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.56	0.53	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.66**	**0.48**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.66, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\overline{X}$=4.86, S.D.=0.35) รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$= 4.64, S.D.=0.49) และด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$=4.64, S.D.=0.53) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ	n = 294		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	4.61	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติของท่าน	4.60	0.56	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน	4.67	0.47	มากที่สุด
4. เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญและยกย่องชมเชย ชื่นชมในผลงานของท่าน	4.69	0.46	มากที่สุด
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.60	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	**4.63**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.63, S.D.=0.51) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญและยกย่องชมเชย ชื่นชมในผลงานของท่าน ($\bar{X}$=4.69, S.D.=0.46) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}$=4.67, S.D.=0.47) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใน และเชื่อมั่นในการปฏิบัติของท่าน และท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}$=4.60, S.D.=0.56)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 294		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและมีคุณภาพ	4.61	0.49	มากที่สุด
2. ท่านมีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ	4.62	0.56	มากที่สุด
3. ท่านมีความรู้ ความมุ่งมั่น และทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี	4.64	0.48	มากที่สุด
4. ท่านมีประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.73	0.44	มากที่สุด
5. ท่านมีความสามารถในการทำงานจนประสบสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้	4.63	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	**4.64**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.64, S.D.=0.49) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านมีประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\overline{X}$=4.73, S.D.=0.44) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้ความมุ่งมั่น และทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$=4.64, S.D.=0.48) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและมีคุณภาพ ($\overline{X}$=4.61, S.D. =0.49)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n = 294		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด ของท่าน	4.71	0.46	มากที่สุด
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	4.53	0.57	มากที่สุด
3. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	4.69	0.46	มากที่สุด
4. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและมีทักษะการแก้ปัญหาที่ดี	4.60	0.49	มากที่สุด
5. ท่านมีประสบการณ์ที่สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเองเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์	4.66	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.63, S.D.=0.49) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด ของท่าน ($\bar{X}$=4.71, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ($\bar{X}$=4.69, S.D.=0.46) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}$=4.53, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	n = 294		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.85	0.38	มากที่สุด
2.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานท่าน	4.88	0.34	มากที่สุด
3.	ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	4.83	0.39	มากที่สุด
4.	ท่านมีโอกาสได้ศึกษา อบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอด	4.88	0.34	มากที่สุด
5.	ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	4.90	0.31	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.86**	**0.35**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.86, S.D.=0.35) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X}$=4.90, S.D.=0.31) รองลงมา คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานท่าน ($\bar{X}$=4.88, S.D.=0.34) และท่านมีโอกาสได้ศึกษา อบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอด ($\bar{X}$=4.88, S.D.=0.339) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{X}$=4.83, S.D.=0.39)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ		n = 294		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน	4.54	0.50	มากที่สุด
2.	ท่านมีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย	4.83	0.38	มากที่สุด
3.	ท่านไม่ปัดสิ่งที่ต้องทำไปให้ผู้อื่น	4.57	0.50	มากที่สุด
4.	ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลการกระทำดีขึ้น	4.63	0.49	มากที่สุด
5.	ท่านความเพียรพยายามปฏิบัติในหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	4.60	0.61	มากที่สุด
6.	ท่านมีความเต็มใจ จริงใจและกล้าที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	4.66	0.47	มากที่สุด
7.	ท่านทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.70	0.46	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.64**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.64, S.D.=0.46) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านมีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย ($\bar{X}$=4.83, S.D.=0.38) รองลงมา คือ ท่านทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X}$=4.70, S.D.=0.46) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ($\bar{X}$=4.54, S.D.=0.499)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	n = 294		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.61	0.55	มากที่สุด
2. มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นของเงินเดือนองค์กรของท่านอย่างเป็นธรรม	4.66	0.48	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านมีผลประโยชน์ค่ารักษาพยาบาลเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม	4.44	0.57	มาก
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรเหมาะสมสามารถจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.53	0.56	มากที่สุด
5. องค์กรของท่านมีส่งเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.57	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.56, S.D.=0.53) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นของเงินเดือนองค์กรของท่าน อย่างเป็นธรรม ($\bar{X}$=4.66, S.D.=0.48) รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.61, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ องค์กรของท่านมีผลประโยชน์ค่ารักษาพยาบาลเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.57)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation of coefficient) แสดงได้ดังตาราง 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)						Y_{tot}
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
X_1	.591***	.361***	.402***	.024	.376***	.487***	.537***
X_2	.504***	.482***	.548***	.089	.532***	.494***	.628***
X_3	.499***	.303***	.359***	0.68	.443***	.694***	.562***
X_4	.648***	.345***	.356***	.051	.346***	.421***	.519***
X_5	.309***	.332***	.307***	.204***	.159***	.140*	.331***
X_6	.650***	.295***	.403***	.064	.262***	.267***	.464***
X_{tot}	.822***	.785***	.839***	.846***	.387***	.738***	.687***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r=.687) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับค่อนสูงมาก (r=.024-.694) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา (X_3) กับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Y_6) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูง

มาก (r=694) รองลงมา คือ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต(X_4) กับการยอมรับนับถือ (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r=648) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r=.024) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.17-4.18

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตาราง

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjiusted R^2	$S.E._{Est}$	F	Sig
X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6	.718	.515	.505	.170	50.772	.001

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .718 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .515 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (X_2) การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา (X_3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (X_5) การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (X_6) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ร้อยละ 51.5 (R^2=.515) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตาราง

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.582	.204		7.739	.001
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	.138	.044	.208	3.104	.002
การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.318	.045	.414	7.093	.001
การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา	.100	.036	.174	2.794	.005
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	-.001	.048	-.002	-.030	.976
วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	.140	.031	.192	4.435	.001
การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	-.028	.046	-.035	-.612	.541
R =.718, R^2=.515, Adjiusted R^2=.505, $S.E._{Est}$=.170, F=50.772					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (X_2) การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา (X_3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (X_5) การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (X_6) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ได้ร้อยละ 51.5 (R^2=.515) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$= 1.582 + .138(X_1) + .318(X_2) + 0.100(X_3) - 0.001(X_4) + 0.140(X_5) - 0.028(X_6)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

$$= 0.208ZX_1 - 0.414ZX_2 + 0.174ZX_3 - 0.002ZX_4 + 0.192ZX_5 - 0.035ZX_6$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.19-4.20

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตาราง

รูปแบบ	ปัจจัย	R	R^2	Adjusted R^2	SE	F
1	X_2	.628	.394	.392	.18849	190.083
2	X_2 , X_1	.680	.462	.459	.17786	125.196
3	X_2 , X_1 , X_5 ,	.707	.500	.495	.17177	96.827
4	X_2 , X_1 , X_5 , X_3	.717	.514	.508	.16967	76.493

a. Predictors: (Constant), MeanX2

b. Predictors: (Constant), MeanX2, MeanX1

c. Predictors: (Constant), MeanX2, MeanX1, MeanX5

d. Predictors: (Constant), MeanX2, MeanX1, MeanX5, MeanX3

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคุณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 พบว่า รูปแบบที่ 4 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน นั่นคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (X_2) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา (X_3) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายการผันแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 51.4 (R^2=51.4) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.17

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตาราง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	b	SE_b	β	t	Sig t.
ค่าคงที่ (Constant)	1.542	.194		7.965	.001
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (X_2)	.307	.041	.399	7.504	.001
ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1)	.135	.034	.203	3.939	.001
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (X_5)	.139	.031	.191	4.508	.001
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา (X_3)	.094	.033	.162	2.871	.004
R=.717, R^2=.514, SE_{est}=.169, Adjusted R^2=.514, F=76.493					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (X_2) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (X_5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายการผันแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 51.4 (R^2=.514) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .169 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = a_1 + b_2X_2 + b_1X_1 + b_5X_5 + b_3X_3$$

$$= 1.542 + 0.307X_2 + 0.135X_1 + 0.139X_5 + 0.094X_3$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = \beta ZX_2 + \beta ZX_1 + \beta ZX_5 + \beta ZX_3$$

$$= 0.399ZX_2 + 0.203ZX_1 + 0.191ZX_5 + 0.162ZX_3$$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 294 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ขอเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รองลงมา คือ วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่ได้สูงสุดคือ ผู้บริหาร ส่งเสริม กระตุ้น ครู บุคลากรให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างสิงที่ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร และผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ส่วนข้อที่ต่ำ

ที่สุด คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดหลายแง่มุม คิดในสิ่งที่แปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์

1.2 วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่ได้สูงสุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถคิดแบบองค์รวมเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ

1.3 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่ได้สูงสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกลวิธีกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อช่วยในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และผู้บริหารนำความรู้ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมากำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

2.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง รองลงมา คือ องค์กรเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานท่าน และมีโอกาสได้ศึกษา อบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอด ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

2.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่ได้สูงสุดคือ ท่านมีประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน รองลงมา คือ มีความรู้ ความมุ่งมั่นและทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ มีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและมีคุณภาพ

2.3 ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่ได้สูงสุดคือ มีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย รองลงมา คือ ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน

2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่ได้สูงสุดคือ ข้อที่ได้สูงสุดคือ มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นของเงินเดือนองค์กรของท่านอย่างเป็นธรรม รองลงมา คือ

ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ องค์กรของท่านมีผลประโยชน์ค่ารักษาพยาบาลเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา (X_3) กับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Y_6) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก รองลงมา คือ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_4) กับการยอมรับนับถือ (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (X_2) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา (X_3) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายการผันแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 51.4

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.542 + 0.307X_2 + 0.135X_1 + 0.139X_5 + 0.094X_3$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.399ZX_2 + 0.203ZX_1 + 0.191ZX_5 + 0.162ZX_3$$

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รองลงมา คือ วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยคิดว่าการที่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพัทลุงเขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้

เป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีทักษะหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัวทั้งความสามารถ มุมมอง ความคิด และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวกจินตนาการ เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในการเป็นผู้นำ มีการโน้มน้าว ชี้นำ ชักชวนกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามแนวทาง และสามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดกับองค์กรในแบบต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มูฟีด วาโซะ (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงนั้นผู้บริหารต้องมีความสามารถคิดวิเคราะห์ แยกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัย ภาวิณี รุ่มรวย (2564, หน้า 210-211) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย มีราคา (2564, หน้า 134-135) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฟีด วาโซะ (2564, หน้า 4-5) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีพบว่า พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก การกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงอยู่ในระดับมาก วิธีการคิดเชิงปฏิวัติอยู่ในระดับมาก และการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตอยู่ในระดับมากตามลำดับ และสอดคล้องกับ ฏิมากร บุ้นกี้ (2563, หน้า 56-59) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งคอยติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือว่าเป็นศักยภาพที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสมถานศึกษาในการพยากรณ์ทิศทางอนาคตขององค์การการพัฒนายุทธศาสตร์ในเชิงแข่งขัน และการ

ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ อันทรบุตร (2563, หน้า 3-5) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้วิจัยคิดว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะสิ่งจูงใจในการทำงานของครูแต่ละคนที่ทำให้ครูปฏิบัติงาน ด้วยด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจที่ทำงานนั่นให้บรรลุเป้าหมายได้ตามประสิทธิผลที่ต้องการ นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจิตใจของครูโดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามความต้องการขององค์กรซึ่งกระทำด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2563 หน้า 65) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกซึ่งแรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปรทั้งที่เป็นภายในและภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล เรียกว่า Individual Variables คือแรงจูงใจอาจจะเป็นแรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้อยากทำงานและไม่อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากปัจจัยภายในก็อาจจะมีปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัล การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ความสะดวกสบาย สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 4) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรีพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรีปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อเป็นแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจเมื่อเจออุปสรรคในการทำงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยดี ดังนั้น ปัจจัยจูงใจก็สามารถทำให้ครูขับเคลื่อนงานนั้นและถือวาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 4) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคใน ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก

มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกมีนโยบายในการทำงานให้แก่ครูได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบและนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบันมีความชัดเจนมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านการศึกษาตลอดจนมีหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้การประเมินผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์ ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถ แก้ไข ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแรงจูงใจ เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวก สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานแก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นการสนับสนุน ผลักดันให้ครูและผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ทุกคนลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรมีความจงรักต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า168) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาเทศบาลใน กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่าแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงระดับ ปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาเทศบาล ในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 123) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .680** ในลักษณะคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่มีลักษณะคล้อยตามกันโดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขว้าง ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจกับสภาพการอยู่ร่วมกัน เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่มีลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่มีลักษณะคล้อยตามกันโดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ สมวงค์ (2564, หน้า 86) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสแบบการทำงานเป็นทีมกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสแบบทางสายกลางกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสแบบทางสายกลาง

กับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสแบบมุ่งคนสูงกับแรงจูงใจความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจ และตามความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวก เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นและเป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรมีความจงรักต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุจิรา ถาปันแก้ว, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ และชรินดา พิมพบุตร (2566, หน้า 215-226) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร คือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน (2566, หน้า 6) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลสูงสุด คือ โอกาสความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการพัฒนาและลักษณะของงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ จันทร์เจริญ (2564, หน้า 6) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เรียงอันดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านความรับผิดชอบด้านการสร้างสมรรถนะหลัก และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 168) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารราย พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น การเป็นต้นแบบนำทาง การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น ต้นแบบนำทาง การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จึงควรให้ความสำคัญในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงามแก่ผู้บริหารเป็นอันดับต้น ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการนำปัจจัยต่างๆเข้ามากำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาในการทำงาน รวมทั้งการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนมากำหนดกลยุทธ์ในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางการกำหนดกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิวัติและการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาน ในหน่วยงานอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกับสถานศึกษา โดยการนำไปกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการในการพัฒนาผู้บริหารต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรให้การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้กับผู้บริหารเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. หน่วยงานต้นสังกัดหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการจัดการและบริหารงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 มากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เข้าถึงผู้บริหารอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ และดูแลครูภายในสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มากที่สุด

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การวิจัยควรทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียนเพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกำหนดทิศทางต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานงานของครูในองค์กรในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

4. ควรศึกษาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 9).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประภาพรรณ รักเกลี้ยง. (2562). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *การวิจัยทางการบริหารศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ด ดูเคชั่น.

มาโนช พรหมปัญโญ.(2560). *ความพึงพอใจของพนักงานโรงแรมชาวสันติบุรี*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *คู่มือสมรรถนะหลัก: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร*. นนทบุรี: สำนักงานงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา: เพื่อคุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพ: พริกหวานกราฟฟิค.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กชชยา รัตนวรชาติ. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กัณจะณา พุ่มมาลา. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

กนกวรรณ สมวงค์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

กมลพร ศรีประไพ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรรณาภรณ์ พุตชงค์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิตติกานต์ นิลรัตน์. (2563). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นไอ (ประเทศไทย จำกัด).* สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

กัลยา อาทรกิจ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เกศณี กฐินเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

คมกฤษ พรหมฉิน. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จุฑารัตน์ จัตุกูล. (2564). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จุรีรัตน์ ม่วงนา. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพน์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชนิดา คุณทองคำ. (2565).*แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 2 จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนัฐ พรหมศรี. (2560). *การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชลธิชา ร่มโพธิ์รี. (2561). *การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ซาฝีน๊ะ แอหลัง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ฏิมากร บุ้นกี้. (2563). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ฐานะรัตน์ จีนรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์นี้ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐวลัญช์ โพธิ์ไพจิตร. (2565). *ปัจจัยค่าตอบแทนในบริษัทเอกชนรูปแบบใดส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย.* สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทิวากร กระชัน. (2562). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์นี้ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นันท์นภัส สุทธิการ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

มัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตถ์. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู.* วิทยานิพนธ์ปริญาญามหาบัณฑิต, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว.* สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข.* งานนิพนธ์ปริญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรี จันจำปา วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พัชรี อินทาปัจ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภาณุมาศ ลาภเกษร. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 2 สิงห์บุรี*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ภัทรดา จำนงประโดน. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัสรา ภรณ์ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ภูวเดช นิธิธานนท์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา*, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

มัทนิตา คงช่วย. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี .

มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เชิงกลยุทธ์ของคำถามที่ว่ามานั้นมีความจำเป็นสำหรับนักวิชาการที่จะคอยติดตามสวนกุหลาบวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มานพ สมอินเอก. (2561). *บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มานะจิต วรสุข. (2562). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานแผนกศึกษาธิการและกีฬานครไกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะ เขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มาลัยพร สาวิสัย. (2563). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มูฟีด วาโซะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วัชริศ เจริญกุล.(2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง.* การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วรพงศ์ แสงกล้าหาญ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

วสันต์ แก้วก่า. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัฒสันต แสงจันดา. (2563). *ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,.มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วันวิศาข์ บรรเทา. (2564). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงาน พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนนคร.

วารี ทิพย์เนตร. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยภาครัฐและภาคเอกชนพื้นที่จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วารุณี พงษ์ศรี. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม.* การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วีระวัฒน์ ชาแสน. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วุฒินันท์ โพหะดา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม. (2563). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.* การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สใบแพร สัพโส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่งแขวงอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิทธิชัย อุสาพรม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุนิสา ตั้งตระกูล. (2560). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.

สุรศักดิ์ ลดาธนศักดิ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดสกลนคร.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2654). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุษา ศิระสากร. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นยิเนียริ่งรีสอร์ทเซล (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมแหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.

3) บทความในวารสาร

กฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9*(3), 171-173.

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 11*(2), 1-16

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 10*(37), 282-292.

จรูญศักดิ์ สุนทรเดชา. (2561). เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม, 5*(1), 43-54.

จักรพันธ์ จันทร์เจริญ. (2564). ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่21ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 10*(2), 6.

ชุมพล รอดแจ่ม. (2564). สมรรถนะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัลตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 6*(1), 149.

ไชยา ภาวะบุตร, ละม้าย กิตติพร และณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต. (25625). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของแม่ทีตาผ้าคราม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6*(24), 1-6.

ธนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8*(7), 40.

ประมวล อุ่นเรือน. (2565). บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 4*(4), 154.

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. Journal of Roi Kaensarn Academi, .7(2), 365-378.

พรพิมล ฤทธิ์เลิศชัย. (2564). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 1*(2), 9-10.

พระพงษ์พันธ์ ปัญญางาม และธารินทร์ รสานนท์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 7*(1), 157.

พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ). (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศ. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษย์สังคมศาสตร์, 3*(1), 37.

ภาวิณี รุ่มรวย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 22*(1), 210-211

วริษา ฮวดศรี, กัญภร เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์จังหวัดฉะเชิงเทรา, 22*(1), 103-117.

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4*(3), 1202-1216.

สุจิรา ถาปันแก้ว, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ และชรินดา พิมพบุตร. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11*(43), 216-226.

สุทธิพงษ์ อันทรบุตร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 15*(1), 3-15.

หัสนัย หัตถวงษ์ และภัทรวรรธน์ จีรพัฒน์ธนธร. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 33*(2), 135-143.

อัจจิมา เสนานิวาส และสรัญณี อุเส็นยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2*(1), 29-40.

อภิชญา จะเรียมพันธ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 11*(2), 1-16.

อัญชลี สนพลาย และภควรรณ ลุนสำโรง. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8* ประจำปี พ.ศ. 2564 สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริหาร.

อำนวย มีราคา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. 6*(1), 134-145.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2563). รายงานประจำปี 2563. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2566. จาก https://online.fliphtml5.com/jexjm/lthc/#p=1

อริญญา เถลิงศรี. (2566). สร้างแรงจูงใจในชีวิต. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2566. จาก https://www.seasiacenter.com/insights.

2. ภาษาอังกฤษ

Andrew J. Dubrin. (1998). *Leadership: Research Findings, Practice and Skills.* Boston: Houghton.

Belasco, B. & Alutto, J. (1975). *Decisional Satisfactionand Teacher*. New York: Wardlock.

Burns, James M.. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Champoux,J.E. (1999*). Organizational Behavior: Essential Tenets for a New Millennium*. Boston: South-Westem College.

DuBrin, A.J. (1998). *Leadership: Research findings, Practice, and skill*. Boston Hougton Miffn.

Finkelstein & Hambrick, D. (1996). *D.C. Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations*. Minneapolis/St. Paul: West.

Halpin, A.W.,and Croft, D. B. (1966). *The Organization Climate of School*. Chicago: University of Chicago Press.

Johnson, G. and Scholes. K. (2003). *Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases*. Hemel Hempstead: Pretice Hall.

McClelland. (1985). Motivation Theory: Human Relations. Retrieved October 25, 2023, ftom http://www.accel- team.com/human_relations/hrels_06_Mcclelland.html

Razik, T.A, & Swanson, A.D. (2001). *Fundamental concepts of educational leadership*. New Jersey: Merrill Prentice-Hall.

Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organizations (5th ed).* NJ : Prentice-Hall.p20

Weiten, W. (1995). *Psychology: Themes and Variations (3rd ed).* CA: Brooks Cole

Bass, Bernard M., and Bruce J Avolio. (1993). Transformation Leadership and Organizational culture. Public Administration Quarterly 17(1). 112-122.

Beall, J. (2018). Strategic Management of Private School: Recruitment, Compensation. Development an Retention of Teachers and Appendices. Retrieved October 25, 2023, from: https://pdfs.semanticscholar.org/4c13/57d9575593f1c843ec1c37d9e98844db255.pdf.

Prachi Juneja. (2015). Importance of Leadership. Retrieved October 25, 2023, from https://www.managementstudyguide.com /importance_of_leadership.htm.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตรโชติ

คุณวุฒิทางการศึกษา : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง : หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา
สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

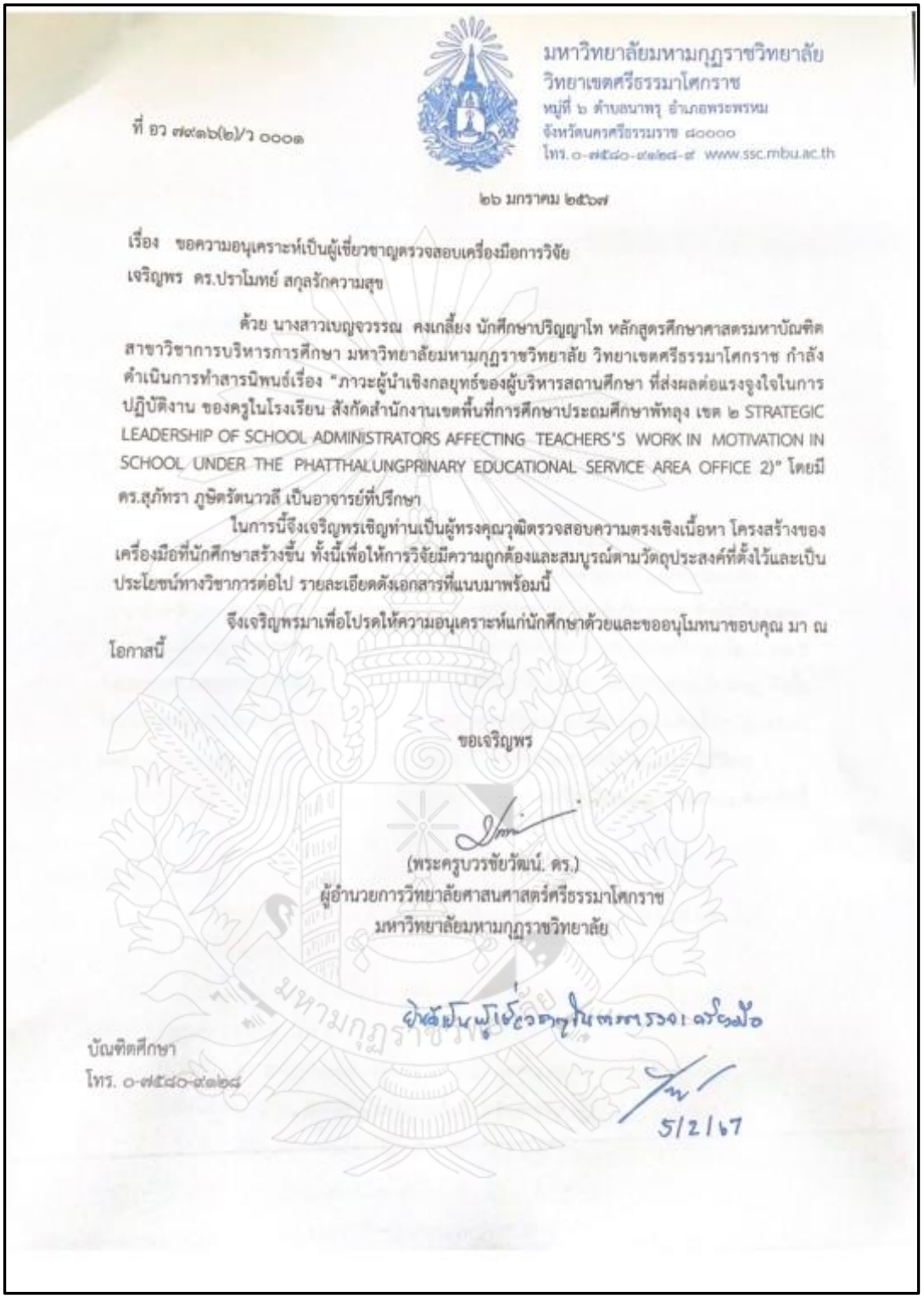
2. ดร.ปราโมทย์ สกุลรักความสุข

คุณวุฒิทางการศึกษา : ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศิลปวัฒนธรรม
ตำแหน่ง : ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวินัยกฎหมายและสื่อสารองค์กร
อาจารย์สาขาภาษาไทย
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
(ฝ่ายมัธยม)

3. นายสุนทร เกิดณรงค์

คุณวุฒิทางการศึกษา : ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษ
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดไข่เต่า
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนาปะขอ
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านหาดไข่เต่า

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๘ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.ปราโมทย์ สกุลรักความสุข

ด้วย นางสาวเบญจวรรณ คงเกลี้ยง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒ STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS'S WORK IN MOTIVATION IN SCHOOL UNDER THE PHATTHALUNGPRINARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

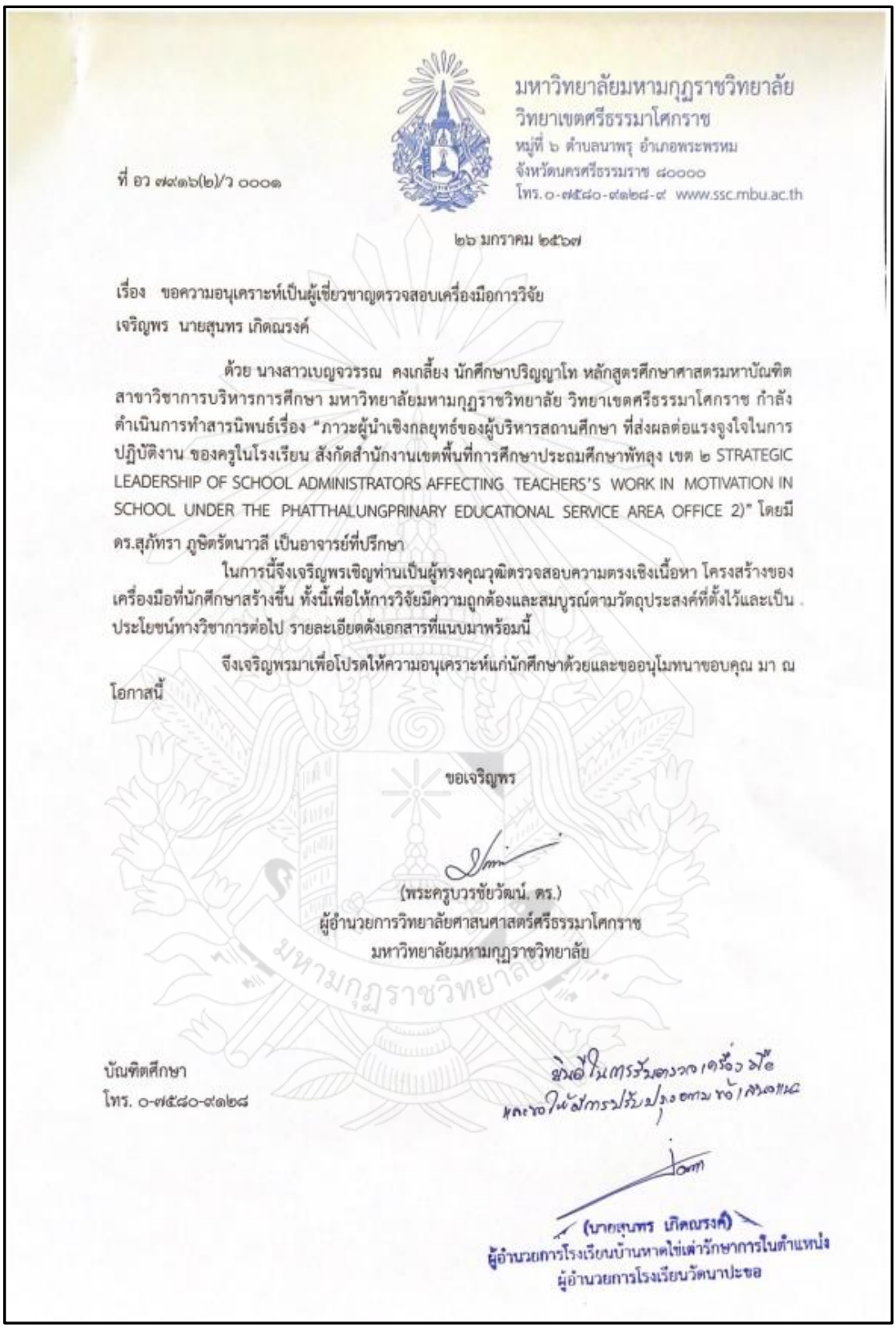
ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๘

5/2/67



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายสุนทร เกิดณรงค์

ด้วย นางสาวเบญจวรรณ คงเกลี้ยง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒ STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS'S WORK IN MOTIVATION IN SCHOOL UNDER THE PHATTHALUNGPRINARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาสี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ยินดีในการร่วมตรวจเครื่องมือ
และขอให้พิจารณาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

(นายสุนทร เกิดณรงค์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดใหญ่เล่าวิทยาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนาปะขอ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ **วันที่** ๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ด้วย นางสาวเบญจวรรณ คงเกลี้ยง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒ STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS'S WORK IN MOTIVATION IN SCHOOL UNDER THE PHATTHALUNGPRINARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ ผ่านตรวจเครื่องมือ
และได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะเรียบร้อย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ
หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายบางแก้ว

ด้วย นางสาวเบญจวรรณ คงเกลี้ยง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS'S WORK IN MOTIVATION IN SCHOOL UNDER THE PHATTHALUNGPRINARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒

ด้วย นางสาวเบญจวรรณ คงเกลี้ยง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS'S WORK IN MOTIVATION IN SCHOOL UNDER THE PHATTHALUNGPRINARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจวรรณ คงเกลี้ยง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยวิทยาธรรมมาโศกราช เป็นการสำรวจภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลมีความครบถ้วนสมบูรณ์การตอบแบบสอบถาม นี้จะเป็นการเสนอภาพรวม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้นโดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ☐ ชาย
2. ☐ หญิง

2. อายุ

1. ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
2. ☐ 30-39 ปี
3. ☐ 40–49 ปี
4. ☐ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ☐ ปริญญาตรี
3. ☐ ปริญญาโท
4. ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

1. ☐ น้อยกว่า 3 ปี
2. ☐ 3–6 ปี
3. ☐ 7–10 ปี
4. ☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกี่ยวกับข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale)5ระดับคือ

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์					
2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมากำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของกลยุทธ์					
5	ผู้บริหารมีกลวิธีกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อช่วยในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์					
6	ผู้บริหารนำความรู้ ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์					
7	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานในองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายเพื่อช่วยในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						
1	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความสามารถในการขับเคลื่อนในด้านการคิด					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากร					
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม					
5	ผู้บริหารมีการสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรและมีเหตุผลในสิ่งที่กระทำรู้ว่าทำไปเพื่ออะไร					
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
8	ผู้บริหารให้การสนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพองค์กรและความเป็นไปในอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ					
5	ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก					
2	ผู้บริหารความสามารถใช้ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคตและรู้จักสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส					
4	ผู้บริหารมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ					
5	ผู้บริหารมีทักษะ ไหวพริบการคิดแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์					
6	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนยุทธ์ศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ					
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน					
3	ผู้บริหารมีความสามารถคิดแบบองค์รวมเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					
4	ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบ คิดหาวิธีการใหม่ ๆที่สร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน					
การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ						
1	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผลมาใช้ในการบริหารการศึกษา					
2	ผู้บริหารมีความคิดจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร					
3	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดหลายแง่มุม คิดในสิ่งที่แปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์					
5	ผู้บริหาร ส่งเสริม กระตุ้น ครู บุคลากรให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างสิงที่ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายของระดับคะแนนคือ

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การยอมรับนับถือ						
1	เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่นๆในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใน และเชื่อมั่นในการปฏิบัติของท่าน					
3	เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน					
4	เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยชื่นชมในผลงานของท่า					
5	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
ความสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและมีคุณภาพ					
2	ท่านมีการว่างแผนการทำงานที่เป็นระบบ					
3	ท่านมีความรู้ ความมุ่งมั่น และทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี					
4	ท่านมีประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
5	ท่านมีความสามารถในการทำงานจนประสบสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้					

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ของท่าน					
2	ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
3	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ					
4	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและมีทักษะการแก้ปัญหาที่ดี					
5	ท่านมีประสบการณ์ที่สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเองเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
1	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานท่าน					
3	ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
4	ท่านมีโอกาสได้ศึกษา อบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอด					
5	ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง					
ความรับผิดชอบ						
1	ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน					
2	ท่านมีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย					
3	ท่านไม่ปัดสิ่งที่ต้องทำไปให้ผู้อื่น					
4	ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลการกระทำดีขึ้น					
5	ท่านความเพียรพยายามปฏิบัติในหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก					
6	ท่านมีความเต็มใจ จริงใจและกล้าที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย					
7	ท่านทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2	มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นของเงินเดือนองค์กรของท่าน อย่างเป็นธรรม					
3	องค์กรของท่านมีผลประโยชน์ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม					
4	ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรเหมาะสม สามารถจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
5	องค์กรของท่านมีส่งเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					

ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

สรุปผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
****

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์								
1	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมากำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหารมีกลวิธีกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อช่วยในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1	✓	
6	ผู้บริหารนำความรู้ ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1	✓	
7	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานในองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา								
1	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความสามารถในการขับเคลื่อนในด้านการคิด	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากร	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหารมีการสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
6	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรและมีเหตุผลในสิ่งที่กระทำรู้ว่าทำไปเพื่ออะไร	+1	+1	+1	3	1	✓	
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	3	1	✓	
8	ผู้บริหารให้การสนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	✓	
การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา								
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพองค์กรและความเป็นไปในอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	✓	
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1	✓	
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต								
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารความสามารถใช้ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและรู้จักสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ผู้บริหารมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหารมีทักษะ ไหวพริบ การคิดแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	✓	
6	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนยุทธ์ศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	✓	
วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ								
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
3	ผู้บริหารมีความสามารถคิดแบบองค์รวมเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบ คิดหาวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1	✓	
การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ								
1	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผลมาใช้ในการบริหารการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารมีความคิดจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดหลายแง่มุม คิดในสิ่งที่แปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหาร ส่งเสริม กระตุ้น ครู บุคลากรให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างสิ่งที่ใหม่ๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	

สรุปผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

****

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
การยอมรับนับถือ								
1	เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่นๆในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใน และเชื่อมั่นในการปฏิบัติของท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญและยกย่องชมเชย ชื่นชมในผลงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	✓	
ความสำเร็จในการทำงาน								
1	เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ท่านมีการว่างแผนการทำงานที่เป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ท่านมีความรู้ ความมุ่งมั่น และทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
4	ท่านมีประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ท่านมีความสามารถในการทำงานจนประสบสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	✓	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ								
1	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและมีทักษะการแก้ปัญหาที่ดี	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ท่านมีประสบการณ์ที่สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1	✓	
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน								
1	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานท่าน	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ท่านมีโอกาสได้ศึกษา อบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอด	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
ความรับผิดชอบ								
1.	ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	3	1	✓	
2.	ท่านมีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย	+1	+1	+1	3	1	✓	
3.	ท่านไม่ปัดสิ่งที่ต้องทำไปให้ผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	✓	
4.	ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลการกระทำดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	✓	
5.	ท่านความเพียรพยายามปฏิบัติในหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	+1	+1	+1	3	1	✓	
6.	ท่านมีความเต็มใจ จริงใจและกล้าที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	✓	
7.	ท่านทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	3	1	✓	
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นของเงินเดือนองค์กรของท่าน อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	องค์กรของท่านมีผลประโยชน์ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรเหมาะสม สามารถจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	✓	
5.	องค์กรของท่านมีส่งเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	✓	

ภาคผนวก ฉ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
.956	68

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวเบญจวรรณ คงเกลี้ยง

วัน เดือน ปีเกิด : 2 กุมภาพันธ์ 2537

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 104/2 หมู่ 5
ตำบลนาปะขอ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง 93140

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2561 : ปริญญาตรี ศึกษาศาตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ทำงาน : ครูโรงเรียนวัดนาปะขอ
โรงเรียนวัดนาปะขอ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัดนาปะขอ
หมู่ 4 ตำบลนาปะขอ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา