

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ทิยา บัวมณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ทิยา บัวมณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

LEADERSHIP OF SCHOOL ASMINISTRATORS AFFECTING THE MORALE IN WORK PRACTICE OF TEACHERS IN SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

THIYA BUAMANEE

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTHER OF EDUCATION

PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2023

(COPYRIGTH OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1**

ชื่อนักศึกษา : **ทิยา บัวมณี**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

พุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : **ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ**

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ 2) ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ

2. ขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 5) ด้านโอกาสก้าวหน้า

3. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน (x2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม (x3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ (x1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ (x4) ซึ่งตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 96.7 (R^2 = .967)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา,ขวัญกำลังใจ, ครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic : **Leadership of School Asministrators Affecting the Morale in Work Practice of Teachers in Suratthani Primary Educational Service Area Office 1**

Student's Name : **Thiya Buamanee**

Degree Sought : **Master of Education**

Program : **Educational Administration**

Anno Domini : **2566**

Advisor : **Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn**

Co Advisor : **Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetvorachot**

This objectives of this research ware 1) to study the level of leadership of executives In educational institutions under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 2) to study the level of effecting the morale in work of teachers Under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 3) to study the relationship between executive leadership and teacher morale under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 4) to find predictors used in forecasting Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Performance Morale under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1

The results showed that :

1. level of leadership of school administrators under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 the overall image was at a high level ($\bar{x}$ = 4.00). When sorted from descending aspect, the rankings were 1) Directive Leadership 2) Supportive Leadership 3) Participative Leadership 4) Achievement-oriented leadership

2. level of effecting the morale in work of teachers under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, the overall level was at a high level ($\bar{x}$ = 4.15) when sorted from descending aspect as follows: 1) working environment 2) Salary, wages or compensation 3) the nature of the work performed4) relationship between colleagues 5) opportunity for advancement

3. leadership of school administrators was at a high level of effecting the morale in work of teachers under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 were selected, which had a high level of positive correlation Statistically significant. 01

4. The four predictive variables that effecting the morale in work of teachers cooperation are : they were the Supportive Leadership (X2), Participative Leadership (X3), Directive Leadership (X1), Achievement-oriented leadership(X4). Explaining the variance of the use of leadership of school administrators under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 was 96.7% (R^2 = .967)

Keywords: leadership of school administrators, effecting the morale in work, teachers, office district education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่ายในการให้ความช่วยเหลือ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ซึ่งเป็นสถานบันประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ทั้งยังได้ใช้ความเชี่ยวชาญของท่านในการช่วยเพิ่มเติมเนื้อหาอันเป็นประโยชน์แก่ ผู้ทำการวิจัยเป็นอย่างมากในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษา ให้แสงสว่างทางปัญญาส่องทางในการดำเนินชีวิต ช่วยเติมเต็มและเป็นแรงผลักดันอันเป็นประโยชน์ แก่ผู้ทำการวิจัยให้ประสบความสำเร็จในครั้งนี้ และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่สรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

ทิยา บัวมณี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ฌ

สารบัญ ..... ญ

สารบัญตาราง ..... ฏ

สารบัญภาพ ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 4

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 7

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา 19

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ 29

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย 36

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 39

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 43

3 วิธีดำเนินการวิจัย 44

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 44

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 45

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 46

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**43**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**71**
5.1 สรุปผลการวิจัย	71
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	74
5.3 ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	**78**
ภาคผนวก	**83**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	84
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	86
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)	91
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	93
ภาคผนวก จ เครื่องมือเพื่อการวิจัย	95
ประวัติผู้วิจัย	**103**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	32
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม	56
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบชี้นำ	57
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบสนับสนุน.....	58
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบมีส่วนร่วม	59
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบมุ่งความสำเร็จ	60
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม	61
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน	63
4.10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	64
4.11	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านโอกาสก้าวหน้า.....	65
4.12	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	66
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.....	67
4.14	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.....	69

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	สถานที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	37
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	43

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน และที่สำคัญต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารภายในองค์กรเพื่อให้มีคุณภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารที่เป็นกลไกลสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานด้วยศาสตร์และศิลป์โดยแสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงออกอย่างสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรจุตามวัตถุประสงค์ขององค์การให้ปฏิบัติงานออกมาอย่างมีคุณภาพ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560)ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน ของบุคลากร และมีความสำคัญต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือ ผู้บริหารนั้น เป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลของงานความสำเร็จของ สถานศึกษาจะเกิดได้ขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ในความสำคัญของผู้นำว่าจะเป็นผู้เปลี่ยนแปลง สถานศึกษา ปรับภูมิทัศน์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมสภาพชุมชนและเป็นผู้สนองความต้องการ ทางการศึกษาของชุมชน (เพ็ญนภา ศรีแปลก, 2563)

ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานตลอดเวลา เพื่อความมีประสิทธิภาพของงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์การ โดยขวัญกำลังใจดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ (เอื้อมพร อนันต์ , 2560)ผู้บริหารย่อมมีความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาอื่นเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้ใต้บังคับบัญชาอื่นๆและพนักงานระดับล่าง ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลนี้นับว่าเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงาน อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในการเป็นผู้นำ รวมทั้งการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมและ การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาอาจให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก่อให้เกิดอำนาจการบริหารได้ 4 อย่างคือ 1.)การให้เกิดอำนาจหรืออิทธิพลทางบวก2.)การบริหารความขัดแย้ง 3.)การเจรจาเพื่อนำไปสู่ข้อตกลง4.)การบริหารความเครียด ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะต้องให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การยื่นมือเข้าไปให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง นอกจากจะเป็นความช่วยเหลือแล้วยังตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตามซึ่งทำให้ผลงานและขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้นด้วย เพราะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรตระหนัก เนื่องจากขวัญกำลังใจเป็นก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ที่ต้องการการเอาใจใส่ดูแล การตรวจวินิจฉัยและการดูแลรักษาขวัญกำลังใจให้ดี และระดับขวัญกำลังใจที่สูงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นขวัญและกำลังใจของบุคคล หรือขององค์กร (Flippo.1967:364-369) ดังนั้นขวัญและกำลังใจของบุคลากรจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่ามีความสุขหรือไม่มีเพียงใด เพราะเมื่อขวัญของบุคลากรสูงขึ้น ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อบุคลากรมีขวัญในการทำงานต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความประสิทธิภาพของงานในองค์กรหรือหน่วยงานเพราะขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะทางจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยขวัญกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรจากที่กล่าวมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ หน่วยงานภาครัฐมีข้าราชการครูเป็นกลไกสำคัญในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อนำพาหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการ แต่โดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีความแต่งต่างกัน เช่นความแตกต่างด้านทัศนะคติ ความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบผลสำเร็จในการพัฒนาทุกด้านของการศึกษา เพราะขวัญกำลังใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคล แสดงออกให้เห็นถึงลักษณะความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงหากกำลังใจไม่ดีการปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้าม คนที่มีความรู้ ความสามารถไม่สูงมากนัก แต่ถ้ามีกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง การจัด

สวัสดิการต่างๆให้แก่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในสถานศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.2.2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.2.4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอ สมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับดี

1.3.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1อยู่ในระดับดี

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นไปในทิศทางบวก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1,463 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 302 คน

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาใช้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านโอกาสก้าวหน้า 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.4.3 ด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.4.4 ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2564-2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบอิทธิพลของระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.5.2 ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ ไปใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นการสร้างการทำงานให้มีความสุข สร้างขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ หมายถึง ผู้นำจะบอกหรือสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและวิธีการทำงาน

2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน หมายถึง ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจ ต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงาน

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ

4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตราฐานและให้ความมั่นใจว่าลูกน้องต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตราฐาน

1.6.2 ขวัญกำลังใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการปฏิบัติงานโดยใช้ประสบการณ์ ทักษะ ร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วย

3) ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน หมายถึง การได้รับสิ่งตอบแทน ที่เป็นเงินเดือนในการปฏิบัติงาน

4) ด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตามตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การ และ การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนา ทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ของผู้ได้รับมอบหมาย

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.6.4 ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ครั้งนี้ และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานงานภายในองค์กร และมีส่วนในการที่จะทำให้บุคลากรในองค์ยอมรับและปฏิบัติตาม และบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและพาองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ซึ่งภาวะผู้นำมีทักษะทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ชญากฤชพัณณ์ งามสันติวงศ์ (2564,หน้า13) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะหรือมีอำนาจที่มีอิทธิพล ตอกลุมหรือสังคมให้ความไว้วางใจไม่ขัดขวาง ให้ความรวมมือ เชื่อใจ ยอมรับนับถือ ยกยอง หรือแตงตั้งให้เปนผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ชี้ขาด มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นรวมทำงาน และสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้ในการดำเนินการ จนงานของกลุ่มหรือขององคกร บรรลุผลสำเร็จไดอยางมีประสิทธิภาพ

คมกฤช พรหมฉิน (2560,หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพของความสามรถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้และสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะความรู้เป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

สุรีรัตน์ โตเขียว (2560,หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบริหารที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติตาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่ดีงาม

พระสิฏฐชวิชญ์ สุปฏิปนฺโน (วงศ์อนุการ) (2561,หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการ ทีที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาตามสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่ตนมีอยู่ในการโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำต่อผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความเชื่อ ความศรัทธา การยอมรับ และยอมอุทิศตน ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

จรินทร์ อุตสาหะ (2564,หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของตัวบุคคลที่สามารถนา พาผู้อื่นให้ปฏิบัติตน ตามได้ โดยใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมในการชักนำสร้างแรงจูงใจ ลดความขัดแย้ง กระตุ้นบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีเทคนิคศิลปะ ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล (2561,หน้า 23)ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผลักดัน ให้เกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคลากรหรือกลุ่มคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจที่ตั้งไว้

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563,หน้า 25) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือ สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิก ในกลุ่มนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัย อำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวม หรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข เป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อมจูงใจหรือดลใจสมาชิกของกลุ่มให้ ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค

พระปลัดสนธิชัย ปสนฺนจิตฺโต มาตรไพจิตร์ (2561,หน้า 23) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกัน และกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายแล้วดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ดีงาม อันเดียวกัน โดยได้รับความไว้วางใจ และเชื่อใจอย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ

เตือนใจ สุนุกุล (2562,หน้า 22) ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มจนได้รับ มอบหมาย แต่งตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้มีอิทธิพลหรือบทบาทเหนือ

กลุ่ม สามารถจูงใจนำคนอื่นให้สามารถคล้อยตาม หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกในกลุ่มปฏิบัติภารกิจต่างๆให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิศรุต มาเจริญ (2563,หน้า 23) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

ทิพย์สุคนธ์ บุญรอด (2563,หน้า 15) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือความสามารถที่ผู้นำมีอิทธิ พลต่อบุคคลอื่นความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น หรือเป็นความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เป็นผู้ที่ทำให้บุคคลอื่นไว้ใจและให้ความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตุประสงค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564,หน้า 14) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือกระบวนการที่ ซึ่งมี อิทธิพลที่จะสามารถโน้มน้าวจูงใจให้บุคคลดำเนินกิจกรรมต่างๆ และสร้างแรงกระตุ้นผลักดันให้ สมาชิก หรือบุคคลในองค์การได้เกิดแรงบันดาลใจ และปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถหรือมีอิทธิพลที่สามรถจะโน้มน้าวจูงใจ มีความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิด/ทฤษฎี ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะ ตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่ กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อม จะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎี มหาบุรุษ (Greatman Theory of leadership) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึง การเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วยผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้านโปเลียนฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราชเป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่The tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่างได้แก่ มีการกำหนด

เป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถ ในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานความคาดหวังของบุคคลและผู้นำ ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถ ยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกันนักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

1. Kurt Lewin’ s Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยม หรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้ เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือ ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำกว่าการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่ กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2.Likert’s Michigan Studie Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้าน ภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likertและกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1 แบบใช้อำนาจ (Explortive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จ การสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสาร เป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้ การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและ บางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความ ไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหาร ให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการ ให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและ กลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Blake and Mouton’s managerial Grid Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และ ผลผลิต (Product) โดยก กำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 -9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูง ตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้ จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบ ของผู้นำ มี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบมุ่งงาน (Task–Oriented/Authority Compliance) แบบผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็น ผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานห่างเหิน

3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริม ให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อม และงานที่น่าอยู่จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการ ควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนาน ในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3.3 แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบผู้บริหารจะสนใจคนและ สนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management)

แบบผู้บริหาร หวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงาน ได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับ ผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยง การทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่า ผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบผู้บริหารให้ความสนใจ ทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของ คนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จ ของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกันผู้บริหาร แบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้นอำนาจการวินิจฉัย สั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถ ของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. McGregor’s : Theory X and Theory Y Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎี แรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงาน กับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย Theory X พื้นฐานของคนคือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ

อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่าง เคร่งครัด Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดีมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงานมีการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเอง

1.2.3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

1.แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style เรดดิน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหาร ที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้น ากับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสมเรียกว่า มีประสิทธิผล

2. Theory Z Organization William Ouchi เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิด พัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3.Life – Cycle Theories Hersey and Blanchand ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎี เรดดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วยปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน ปริมาณการสนับสนุน ทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

4.เฮอร์เซย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

4.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ

4.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการท ทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะ ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการ ติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและ ตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆถึงปานกลาง

4.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถ แต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

5. Fiedler’s Contingency Model of Leadership Effectiven กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วนคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะท าให้กลุ่มยอมรับ โครงสร้าง ของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ ความคิด การวางแผน ผู้น าจะมือ านาจมากขึ้น อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุดคือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจ ไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็น ความสำคัญของงาน ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้น าที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดีและมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถ ควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่า การแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้เพราะบุคคลไม่มี ความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของ ความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์ กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิด แรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ(Special form of power) เบิร์นส์(Burns)ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิมเบิร์น เชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

(Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุ ข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย ของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมา กลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไปเช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการ เลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูง กว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตาม เป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆกันไปเรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะ เปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำ ลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัย จากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory of Leadership) ทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดยเฮาส์ (House, 1971) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาผลของพฤติกรรมผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ ต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

6.ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดใกล้เคียงกับทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory) ดังที่ เฮาส์ (House, 1971 : 324) ได้กล่าวไว้ว่า"ผู้นำควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการเพิ่มค่าตอบแทนที่มีคุณค่าเป็นรางวัลที่เขาสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและควรช่วยให้หนทางสู่ความสำเร็จนี้ง่ายพอที่จะพยายามเดินไป โดยช่วยลดอุปสรรคและแก้ปัญหาของงาน นอกจากนั้นควรเพิ่มโอกาสให้ลูกน้องแต่ละคนได้มีโอกาสที่จะมีความพึงพอใจที่จะประสบความสำเร็จเช่นนี้ รวมทั้งผู้นำควรสร้างความพึงพอใจให้กับลูกน้อง โดยเฉพาะความพึงพอใจในตัวผู้นำ" (Yukl, 1989 : 99)

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัยอันได้แก่

1. ผู้นำ (Leader) : หมายถึงตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัย ลักษณะอย่างไร
2. ผู้ตาม (Follwoers) : หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ
3. สถานการณ์ (Situation) : หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้จะมีผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำที่แสดงออกมาเป็นที่ทราบกันแล้วว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างอิทธิพลอันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรมความคิดจิตใจความรู้สึกทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การข่มขู่ บังคับการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น แต่จากการศึกษาพบว่าการให้อิทธิพลในทางลบ เช่นการบังคับนั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาวเพราะการบังคับข่มขู่นั้นเป็นการสร้างความกลัวและความกดดันในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล ไม่กลัวในผลที่จะเกิดขึ้นเพราะหากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสียจึงไม่กล้าทำการใด ๆ ผลงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลย ผู้นำต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพราะปัญหาหนึ่ง ๆ นั้นมิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่มีหลายวิธีที่จะแก้ไขซึ่งต้องอาศัยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุด ในส่วนของผู้ตาม (Followers) ผู้นำต้องแสวงหาความเชื่อถือไว้ใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำต้องไว้ใจผู้ตามโดยการให้อำนาจบางส่วนในการดำเนินงานในการตัดสินใจและที่สำคัญคือตัวผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน และรู้ให้มากกว่าสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ตาม สามารถให้แนวทางและแก้ไขปัญหาต่าง ๆให้ผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่มได้ด้วยความสามารถดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตามในการที่จะปฏิบัติตาม ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการท่านหนึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสงสัยใน

ความสามารถว่าสามารถเข้าใจและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่เพราะผู้จัดการใหม่ท่านนี้มาจากธุรกิจที่แตกต่างกันและไม่มีความรู้พื้นฐานในงานด้านนี้เลย แต่หลังจากที่ท่านผู้จัดการได้ใช้เวลาศึกษาเรียนรู้งานและสามารถให้คำปรึกษาคำแนะนำที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้จัดการท่านนี้ก็เป็นที่ยอมรับและได้ความเชื่อถือความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและทำงานร่วมกันได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

ริคเคทท์ (Ricketts, 1997, p. 51) กล่าวว่า ผู้นำที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จมี 5 ประการ คือ

1. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skills) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องยึดมั่นการบริหารด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มั่นคง ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นใจในผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานในการบริหารงานและทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2. มีทักษะด้านเทคนิคและมนุษย์สัมพันธ์ (Technical human relations skills) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีทักษะด้านเทคนิคและมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมทั้งบุคคลทั่วไป เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธาของตัวเองให้เป็นที่ประจักษ์

3. มีทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีการแสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานตามเป้าหมายและแผนงานที่ได้กำหนดและประสบผลสำเร็จให้การยอมรับในการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของผู้ร่วมงานและมีการเสนอแนะวิธีการแก้ไขที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4. มีทักษะด้านความคิด เทคนิค (Conceptual technical skills) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องบริหารโดยใช้สติปัญญาที่เป็นเลิศ ใช้ความคิดไตร่ตรองพิจารณาในการบริหารงานอย่างรอบคอบ ตัดสินใจมอบหมายงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความมุ่งมั่นและมีความรับผิดชอบในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

5. มีทักษะด้านความคิด (Conceptual skills) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบคอบและหาแนวทางวิธีแก้ไขไว้ล่วงหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี มีความคิดกล้าหาญ กล้าตัดสินใจอย่างชาญฉลาดและรอบคอบ มีแนวคิดของความเป็นผู้นำ มีการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างดีมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2.1.4.รูปแบบของภาวะผู้นำ

จากแนวคิดของทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) นี้ พบว่า

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายของงานและเป้าหมายส่วนตัวของพวกเขา ด้วยการทำทางสู่เป้าหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเช่น เงิน งานที่น่าสนใจ การเลื่อนขั้น โอกาสเพื่อความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง ซึ่งในการที่จะได้ผลดังกล่าวนี้ ผู้นำจะต้องจำแนกบทบาทของตำแหน่งและงานอย่างชัดเจน ช่วยขจัดสิ่งขัดขวางการทำงานออกไป ให้การสนับสนุนให้ลูกน้องได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนความพยายามและการร่วมมือของกลุ่มเพิ่มโอกาสเพื่อความพึงพอใจของลูกน้องแต่ละคนในการทำงานโดยไม่ควบคุมและกดดันภายในองค์การการจะให้ผลตอบแทนต้องชัดเจนและไม่ปิดบังหรือกีดกั้นสิ่งที่ลูกน้องหรือบุคคลอื่นมุ่งหวัง เฮาส์ได้เสนอแบบภาวะผู้นำไว้ 4 แบบ ดังนี้คือ

1. ภาวะผู้นำแบบชี้นำ (Directive Leadership) คือ ผู้นำจะบอกหรือสั่งให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและวิธีการทำงาน

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) คือ ผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented) คือ ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตราฐานและให้ความมั่นใจว่าลูกน้องต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตราฐาน

ตัวแปรกลางจากสถานการณ์ (Situational Moderator Variables) สำหรับตัวแปรจากสถานการณ์ที่ทฤษฎีนำมาพิจารณาว่ามีส่วนในการทำให้พฤติกรรมของผู้นำหรือภาวะผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่1. ลักษณะของงานและสิ่งแวดล้อม (Characteristics of Task and Environment) ได้แก่ ลักษณะของงานและสิ่งแวดล้อมของงาน เช่น งานท้าทาย น่าสนใจมีคุณค่าหรืองานที่คลุมเครือ สับสน ยุ่งยาก น่าเบื่อ อันตราย และเพิ่มความเครียด รวมทั้งระบบอำนาจ หน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนทำงาน2. ลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชา (Characteristics of Subordinate) คือลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความมั่นใจ อยากประสบความสำเร็จ ชอบรับผิดชอบและชอบความเป็นอิสระในการทำงาน หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และทักษะน้อย ไม่มั่นใจ ไม่ชอบรับผิดชอบ ชอบให้สั่งหรือชี้แนะ และต้องการการควบคุมดูแลใกล้ชิดสำหรับภาวะผู้นำแบบชี้นำ(Directive Leadership) จะพบว่ามีประสิทธิภาพ

และมีผลต่อการเพิ่มความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่องานมีลักษณะไม่มีโครงสร้างและซับซ้อน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดประสบการณ์ และองค์การหรือหน่วยงานไม่มีกฎและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำงานคลุมเครือ ผู้ตามไม่รู้จะทำอย่างไร หรือไม่รู้ว่าองค์การคาดหวังอะไรจากเขา จึงทำให้ความคาดหวังของเขาต่ำลง รวมทั้งความพยายามในการปฏิบัติงานด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อใดงานมีโครงสร้างชัดเจน ง่ายต่อการที่จะปฏิบัติและผู้ตามมีความรู้ความสามารถ ภาวะ ผู้นำแบบชี้แนะก็จะไม่มีผลต่อความพยายามของผู้ตาม

ทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย พบว่าเมื่องานมีลักษณะน่าเบื่อสร้างความตรึงเครียดหรืออันตราย ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) จะมีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยเพิ่มความพยายาม และความพึพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้สรุปภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory of Leadership)ภาวะผู้นำแบบชี้นำ พบว่ามีประสิทธิภาพและมีผลต่อการเพิ่มความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะงานขาดโครงสร้างและซับซ้อน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดประสบการณ์ แต่เมื่อใดงานมีโครงสร้างชัดเจน ผู้นำแบบนี้ก็ไม่มีผลต่อความพยายามของผู้ตามภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จะเหมาะกับสภาพงานที่มีลักษณะน่าเบื่อหน่าย สร้างความตรึงเครียดหรืออันตราย ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีประสิทธิภาพ แต่ถ้างานมีความท้าทายหรือน่าสนใจ ก็ส่งผลให้ความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ตามน้อยมาก

ส่วนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและมุ่งความสำเร็จนั้นมีการศึกษาถึงผลที่ทำให้ผู้ตามมีความพึงพอใจและการปฏิบัติงานน้อยกว่าทั้งภาวะผู้นำทั้งสองแบบที่กล่าวมาถ้าโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า69) การบริหาร หมายถึง การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545 ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กรและหน่วยงานในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสถนศึกษามีสระในการตัดสินใจดำเนินการโดยคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาและการจัดทำหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560,หน้า 50)ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับในองค์กร

ภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยเป็นผู้นำทางวิชาการและประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาด้วยศาสตร์และศิลป์

ภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560,หน้า48) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการองค์กร เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนและครูผู้สอนให้สามารถทำงานได้สะดวกเป็นผู้คิดวางแผนในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศุภมาส วิสัชนาม (2560,หน้า202)ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาบริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมุ่งมั่นในสการที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้นำไปสู่สถานศึกษาที่สมบูรณ์

ศรัญญา น้อยพิมาศ (2560,หน้า 25) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลที่มีความสำคัญโดยจะทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลบริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างพลังแก่การทำงาน จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อชิญาณ์ คชาบาล (2561,หน้า 9) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการบริหารการศึกษาโดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563,หน้า20) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารงาน 4 ฝ่าย งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไป และบทบาทผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา คือมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีบ ทบาทในการบริหารงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกันเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พระสุวิชย์ชัย ผาสุขวิชโย (2564,หน้า86) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่ต้องแสดงออกภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้นำวิชาการจึงนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารงาน 4 ฝ่าย งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไปทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล บริหารงานและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน

เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญการเป็นผู้นำคือการนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

2.2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาประเทศไทยนั้น ได้มีการศึกษาและกล่าวถึงเช่นเดียวกัน เบญจพร สุคนธร (2565 , 43)เสนอว่าจากการศึกษาความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษา โดยใช้หลักเกณฑ์และหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมถึงวิธีการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผล ตามเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เป็นผู้นำการคิดและตัดสินใจโดยให้ผู้รับผิดชอบ งานด้านต่าง ๆ เป็นผู้ลงมือกระทำ ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการวางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการดำเนินงาน การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริม ความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

วริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ (2563 , หน้า 41)ได้สรุปไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะ ผู้นำทางวิชาการบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการ ทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการ ปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนา ครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์บาทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาท ในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้น ากรอบแนวคิดเกี่ยวกับ บทบาทของผู้น าของมินทซ์เบิร์ก (Mintzberg) ซึ่งกล่าวถึงบทบาทที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติมี 10 ประการ ดังนี้ 1) บทบาทในการเป็นผู้น า 2) บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ 3) บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ ขององค์กร 4) บทบาทในการกากับติดตาม 5) บทบาทในการเผยแพร่ข้อมูล 6) บทบาทในการเป็นผู้ ประชาสัมพันธ์ 7) บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ 8) บทบาทในการเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน 9) บทบาท ในการจัดสรรทรัพยากร และ 10) บทบาทในการเป็นผู้เจราจาต่อรอง

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562,หน้า 95)บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนหรือ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ ในการบริหาร จัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะท าให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเปูาหมายที่ตั้งไว้บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา

ชุติมาพร เชาวน์ไว(2562,หน้า 13)บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดใน การบริหารงานในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำผู้กำกับ ดูแล มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดวิจารณญาณและความคิดสร้างงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัด การศึกษาให้มีคุณภาพ

เบญจพร สุคนธร(2565 , หน้า 29) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษา โดยใช้หลักเกณฑ์และหลักวิชาการมาประยุกต์ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมถึงวิธีการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผล ตามเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เป็นผู้นำการคิดและตัดสินใจโดยให้ผู้รับผิดชอบ งานด้านต่าง ๆ เป็นผู้ลงมือกระทำ ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการวางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการดำเนินงาน การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริม ความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดใน โดยใช้หลักเกณฑ์และหลักวิชาการมาประยุกต์ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมถึงวิธีการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผล ตามเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เป็นผู้นำการคิดและตัดสินใจโดยให้ผู้รับผิดชอบ งานด้านต่าง ๆ

2.2.3 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคคล โดยอาศัยปัจจัยหลากหลายที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ซึ่งจะประกอบไปด้วยหลากหลายองค์ประกอบดังนี้

Katz (1995, pp.33–42) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารการศึกษา โดยแยกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญใน กิจกรรมเฉพาะกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิค ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความคล่องแคล่วในการใช้ อวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ด้วยทักษะด้านเทคนิคที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยทักษะทางด้านการ วางแผนงานและโครงการทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่ม และทักษะทางด้านการจัดการ ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องวางแผนบริหารงานของสถานศึกษาโดยจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้ เป็นปัจจุบันถูกต้อง สะดวกแก่การนำไปใช้ ต้องรู้จักใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหารจัดการ 13 สามารถประสานงานให้ครูทุกคนร่วมกันทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพต้องสามารถให้คำแนะนำและ เป็นตัวอย่างแก่ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลได้ต้องมีความรู้ความ เข้าใจในระเบียบงานงบประมาณ การจัดหาวัสดุ การเก็บรักษาวัสดุครุภัณฑ์ ระเบียบบริหารทั่วไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาต้องค้นคว้าหาความรู้อยู่ เสมอ สามารถเป็นผู้นำการประชุมได้ ต้องสั่งการและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติ นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง ทั้งยังต้องสามารถจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการทำงานของบุคลากรได้สามารถ รายงานและประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง และจะต้องนำเทคโนโลยี นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 2. ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมถึงเข้าความต้องการของคนอื่น และกระตุ้นคนอื่นในองค์การหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมใน การวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ความสามารถในการประสานงานกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและการยอมรับ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานอื่น ในอันที่จะร่วมมือกับหน่วยงานของตนเอง ตลอดจนความสามารถในการสร้าง ภาพพจน์ที่ดีให้หน่วยงาน เพื่อให้บังเกิดความศรัทธาเชื่อถือและไว้วางใจในหน่วยงานตลอดไป การบริหารงานในด้านนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะมนุษย์โดยต้องสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้ ต้องให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงาน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานตามความถนัดและต้องให้ คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ ต้องรู้จักสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ แสดงความยินดียกย่องชมเชยให้ รางวัลในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถพูดจูงใจให้คนคล้อยตาม ได้ ต้องแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้ ต้องติดต่อประสานงานกับชุมชนในการระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการและต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจ หน่วยงานที่สังกัดในทุกลักษณะและทุกขั้นตอนอย่างละเอียด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่าง งานด้านต่าง ๆ ในองค์การหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน การที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงาน จะมีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นอย่างไร รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ต้นสังกัดกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการบริหารงานมีกิจกรรมหลายอย่างที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะทางด้าน 14 ความคิดรวบยอด เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ สามารถนำนโยบาย ของชาติไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความรู้ในเรื่องวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักสูตร

สถานศึกษา ต้องศึกษาความต้องการของชุมชนและนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี รู้จัก วางแผนการใช้อาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รู้จักลำดับความสำคัญในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ตลอดจนต้องรู้จักใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561,หน้า 70) กล่าวว่า การบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษา โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

ณรงค์ อภัยใจ (2560 ,หน้า 22) กล่าวไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) เป็นการให้อิสระกับสถานศึกษาในการกา หนดวิสัยทัศน์พันธกิจและกำหนดเป้าหมายในการ พัฒนาภายใต้นโยบายของรัฐ ซึ่งกระบวนการบริหารของสถานศึกษามีการทา งานร่วมกันของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากตัวแทนของผู้มีส่วนได้เสียกับการจดัการศึกษาและ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจดัการศึกษาสนองตอบต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง แต่การที่จะดำเนินงานตามหลักคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาเป็นฐานได้นั้น รัฐจะต้องกระจาย อำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจอย่างแท้จริง ให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย โดยรัฐกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการจัดการศึกษาของชาติและสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษามีความหลากหลายตาม บริบทของชุมชน

อธิภัทร มีแสงเพชร (2560,หน้า 24)ทักษะของผู้บริหาร คือ ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและเชี่ยวชาญในการบริหารและจัดการกิจการงานต่างๆถายในสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ กิจการนักเรียน อาคารสถานที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลใช้งบประมาณในการบริหารได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1973, p. 122 – 144) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่ เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึงความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่นและต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

4. ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (Esteem Needs) หมาย ถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และความสำเร็จของชีวิต (Self–Actualization Needs) (ความต้องการความสำเร็จความสมหวังในชีวิต)หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม มาสโลว์ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ อีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้น ตามความสำคัญ

Henri Fayol. (1991). บิดาทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ(Operational management theory)หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่าง คือ

1. การวางแผน(Planning)
2. การจัดองค์การ(Organizing)
3. การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

อังริ ฟาโยล (Henri Fayol,1991) เป็นนักอุตสาหกรรม ชาวฝรั่งเศส มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การของรัฐขนาดใหญ่ ได้นำเสนอหลักการทีเขาเรียกว่า หลักการจัดการ 14 ประการ (Fayol’s Fourteen Principles of Management) ซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือ

1. การจัดแบ่งงาน (division of work) หลัก การก็คือการทำให้คนจำนวนมากที่ต้องมาทำงานร่วมกัน ได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การมีอำนาจหน้าที่ (authority) ผู้ จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็จะต้องติดตามไปด้วย

3. ความมีวินัย (discipline) ผู้ ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้องเชื่อฟัง และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์การ การที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้ เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์การ ก็จะมีผลทำให้ได้รับโทษ

4. เอกภาพของสายบังคับบัญชา (unity of command) พนักงาน หรือลูกจ้างทุกคนจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอดๆไป แต่ละคนจะรู้ว่าใครคือเจ้านายของตน

5. เอกภาพในทิศทาง (unity of direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์การจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียว และจากหัวหน้าเดียว

6. ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตน (Subordination of Individual Interests to the General Interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์การจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

7. มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (remuneration) คน ทำงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์การเหนือผลประโยชน์ส่วนตน แต่องค์การก็จะต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถและ เป็นไปอย่างยุติธรรม

8. ระบบการรวมศูนย์ (centralization) การ รวมศูนย์ในที่นี้หมายถึงระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการ ตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจ หรือรวมอำนาจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประเด็นจะอยู่ที่ ว่าทำอย่างไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์การที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9. สายบังคับบัญชา (scalar chain) หมาย ถึงสายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อก็จะเป็นไปตามนี้ คือจะเป็นไปตามระดับขั้น อย่างไรก็ตาม ถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้า ก็ให้มีการข้ามขั้นตอนได้ และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

10. ความเป็นระบบระเบียบ (order) หมาย ความถึง คนก็ดี หรือวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายก็ดีจะอยู่ในที่อันเหมาะสมในเวลาอันเหมาะสม ความเป็นระบบระเบียบนี้ในส่วนหนึ่งหมายความว่าถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่นคนป่วยงาน ลางาน ก็สามารถมีคนทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11. ความเท่าเทียมกัน (equity) ใน ที่นี้ ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา และยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการ มิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12. ความมั่นคง และสามัญฐานะของบุคลากร (stability of tenure of personnel) ทั้งนี้โดยมองว่า การที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อยๆนั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

13. การริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

14. วิญญาณแห่งหมู่คณะ (esprit de corps) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความราบรื่น และความเป็นปึกแผ่นใน

แมกซ์ เวเบอร์ Max Weber (1966) เป็นนักสังคมวิทยา ชาวเยอรมัน ได้นำเสนอแนวคิดการจัดองค์การ ที่เรียกว่า bureaucracy เขา เห็นว่าเป็นลักษณะองค์การที่เป็นอุดมคติที่องค์การทั้งหลายควรจะเป็น หากได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสม โดยสรุปแล้วแนวคิดการจัดองค์กรของเว็บเบอร์มี 6 ประการมีดังนี้ คือ

1. องค์การ ต้องมีการจัดแบ่งงานออกเป็นส่วน ๆ เพื่อให้แต่ละส่วนงานได้มีโอกาสทำงานในส่วนที่ง่ายพอ และมีการกำหนดงานนั้นๆให้ชัดเจนและไม่สับสน (Division of labor)

2. องค์การนั้นต้องมีสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Authority Hierarchy) โดยสำนักงานหรือตำแหน่งต่างๆถูกจัดให้เป็นลำดับชั้น โดยสำนักงานและตำแหน่งงานที่อยู่ใต้หน่วยงานหรือตำแหน่งงานนั้นจะอยู่ภายใต้การดูแลในระดับสูงขึ้นไป

3. ระบบการคัดเลือกคนนั้นต้องกระทำอย่างเป็นทางการ (Formal Selection) ทุกคนที่เข้าร่วมในหน่วยงานนั้นจะถูกคัดเลือกมาตามความสามารถและคุณสมบัติซึ่ง แสดงให้เห็นได้ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาที่ได้รับ และการจัดให้มีระบบการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกอย่างเป็นทางการ

4. องค์การต้องมีระเบียบ และกฎเกณฑ์ (Formal Rules and Regulations) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถประกันความเป็นเอกภาพในการดำเนินการ และการกำกับการทำงานของพนักงานผู้ทำหน้าที่ด้านการจัดการจึงต้องมีกฎเกณฑ์เอาไว้เพื่อเป็นการกำกับพฤติกรรม ของทั้งสองฝ่าย

5. ความไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (Impersonality) ความจริงคำว่า impersonality หมายถึงการไม่มีอะไรเป็นพิเศษเป็นการส่วนตัว ไม่มีการถือเอาสายสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นใหญ่ ไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าจะทำอะไรก็ต้องให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดเอาไว้

6. การแยกระบบการทำงานออกเป็นสายอาชีพ (Career Orientation) โดย ฝ่ายบริหารเองก็ไม่ใช่เจ้าขององค์การ แต่เป็นนักบริหารหรือนักจัดการที่เข้าสู่ตำแหน่งตามความสามารถของตน โดยแยกความผูกพันและความเป็นเจ้าของออกจากกัน คนทำงานแต่ละระดับก็ได้รับอัตราค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ มีเลื่อนขั้น และการเติบโตภายในหน่วยงานได้ตามลำดับ

Luther Gulick (1973) เป็นผู้คิดรูปแบบการบริหารจัดการโดยมีกิจกรรม 7 ประการมาใช้ในการบริหารจัดการ ในวงการบริหารจะรู้จักกิจกรรมทั้ง 7 ประการนี้เป็นอย่างดี มีคำย่อว่า POSDCORB(CO คือคำเดียวกัน) มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการของ Luther Gulick ไปใช้ในการบริหารองค์กรสมัยใหม่อย่างกว้างขวาง แนวความคิดที่นำเอามุมมองทั้ง 7 ด้านมาใช้นั้นสอดคล้องกับ

ทฤษฎีการบริหารจัดการของ Henri Fayol , Frederick W.Taylor และ Max Weber Luther Gulick ให้ความสำคัญของการควบคุม การสั่งการ การประสานงาน จะต้องสร้างขอบข่ายการควบคุม(span of control) ให้ มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆประกอบ เช่นจำนวนคนที่เป็นหัวหน้า จำนวนคนที่เป็นลูกน้อง ความสามารถเฉพาะตัวของหัวหน้า ลักษณะเฉพาะของงานที่ทำ และเสถียรภาพขององค์การ อีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารจัดการองค์กรคือเอกภาพการควบคุม (unity of command) องค์การที่ดีต้องสามารถสร้างโครงสร้างอำนาจภายในองค์การในลักษณะที่มีหัวหน้าฝ่ายบริหารควบคุมและประสานงานต่าง ๆ แต่เพียงผู้เดียว องค์การ เกิดขึ้นมาเพราะมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันได้ช่วยกันแบ่งงานกันทำตามความชำนาญพิเศษของแต่ ละคนซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและแรงงานในการทำงานอย่างยิ่ง เมื่อสังคมขยายตัวขึ้นลักษณะการแบ่งงานกันทำจะสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจนใน ที่สุดจำเป็นต้องสร้างกลไกหรือโครงสร้างบางประการเพื่อผูกโยงประสานหน่วยงาน แต่ละหน่วย (work unit) เข้าด้วยกัน ดังนั้นหัวใจทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การจึงเป็นเรื่องของความพยายามจัดโครงสร้าง การประสานงานระหว่างหน่วยทำงานย่อยให้มีประสิทธิภาพ หลักในการประสานงานหน่วยทำงานย่อยมีอยู่สองวิธีที่ต้องใช้ควบคู่กันไป คือ วิธีแรกเรียนว่า การประสานงานโดยการสร้างกลไกในความควบคุมภายในองค์การ หมายถึงการจัดตั้งโครงสร้างอำนาจ (structure of authority) ซึ่ง ประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นลำดับชั้น เชื่อมโยงจากยอดถึงฐานของโครงสร้างอำนาจ โดยให้คนในแต่ละขั้นของโครงสร้างดังกล่าวแบ่งงานกันทำเป็นหน่วยงาน วิธีที่สอง เรียกว่า การประสานงานโดยการผูกมัดทางใจ ทำให้คนที่มาร่วมกันทำงานมีพลังจิตตั้งใจประกอบการงานเต็มความสามารถและทำ ด้วยความกระตือรือร้น บรรยากาศในการทำงานดังกล่าวจะสร้างขึ้นมาได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ (leadership)

กิจกรรม 7 ประการมีดังนี้

P – Plannin

O – Organizing

S – Staffing

D – Directing

CO – Coordinating

R – Reporting

B – Budgeting

P คือการวางแผน (planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

O คือการจัดองค์การ (organizing) หมายถึงการจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยทำงานย่อยต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

D คือการสั่งการ (directing) หมาย ถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาโดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำนอกจากนี้ยังหมายถึงการที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์การ

S คือการบรรจุ (staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้

CO คือการประสานงาน (co-ordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญต่าง ๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี

R คือการรายงาน (reporting) หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบ

B คือการงบประมาณ (budgeting) หมายถึงหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวของกับงบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

Frederick W. Taylor : ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์เทย์เลอร์ ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ปรัชญาการบริหารของเทย์เลอร์ได้แก่

1.ทำการศึกษางานแต่ละส่วนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแต่ละอย่าง

2.ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือกและการฝึกอบรมพนักงานและมอบหมายความรับผิดชอบให้ทำงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละคน

3. มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

4. แบ่งงานและความรับผิดชอบในงานเป็นส่วนต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา จะต้องประกอบด้วย การจัดอัตรากำลังให้มีเพียงพอ บุคลากรที่มีจะต้องมีคุณสมบัติตรงกับลักษณะการปฏิบัติงาน การบริหารงานจะต้องสะดวก คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

2.3.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสุขกายความสบายใจ ในการทำงานซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น

ในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ริฟอรรส ยะโกะ (2564 , **หน้า 24)**ภาวะทางจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมใน การทำงาน ถ้าหากองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญกำลังใจที่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปใน ทางบวก ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามหากองค์กรใดขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในทางลบ อาจจะส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จักรพันธ รัมยธนาธิป (2560 ,หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสรางและบำรุงขวัญกำลังใจจะมีสวนรวมทำใหบุคลากรในองคกรทำงานดวยความสบายใจมีเจตคติที่ดี มีความเต็มใจที่จะทำงาน อันจะทำใหงานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผูบริหารจึงควรศึกษาและตรวจสอบขวัญกำลังใจของผูใตบังคับบัญชาอยูเสมอ เพื่อจะไดเลือกใชวิธีการเสริมสรางไดอยางเหมาะสม ทั้งดานสภาพของบุคคล และสภาพแวดลอมในการทำงาน เพื่อใหการปฏิบัติงานบรรลุเปาหมายของหนวยงาน

ชลดา บัวสี (2560,หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า จากความหมายของขวัญกำลังใจในการทำงานที่กล่าวมาสรุปได้ว่าเป็นสภาพของจิตใจ และอารมณ์ขวัญเป็นพฤติกรรมของการทำงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อผู้บังคับบัญชาเป็นพลังร่วมของกลุ่มบุคคลที่ทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ของ องค์การ

มาลิสา ดุลย์ชาติ (2560 ,หน้า 10) ยังได้ให้ความหมาย ของคำว่าขวัญและกำลังใจว่าเป็นความมุ่งมั่นในการทุ่มเทกำลังกายและแรงใจต่องานที่ทำเพื่อความก้าวหน้าของงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

กนกวลี สุขปลั่ง (2560, หน้า 18)ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น และผลสำเร็จของงานก็จะออกมาดีด้วยเช่นกัน

พรทิพย์ ไกยสิทธิ์ (2561, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพทางจิตใจความรู้สึกนึกคิด หรือความรู้สึกอารมณ์ ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความกระตือรือร้นความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัส หรือมองเห็นได้แต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในทางบวกและทางลบก็ได้ถ้าหน่วยงานใด ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญ กำลงใจดี

พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาก็คือ มีผลผลิต ของงานสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามถ้าขวัญกำลังใจของบุคลากรไม่ได้รับการดูแล ตอบสนอง พฤติกรรมการปฏิบัติงานก็จะแสดงออกมาในทางลักษณะของผลงานหรือผลผลิตที่ออกมาก็จะไร้คุณภาพ

เจ๊ะฮาลีเฟ๊าะ สาและ(2560 , **หน้า** 25**)**ขวัญกำลังใจคือ สภาพจิตใจความรู้สึกนึกคิด และความรู้สึกทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดกำลังใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

(**Rempel Bentley , 1970**)เบนท์เลย์และเรมเพลเบนท์เลย์และแรมเพล (**Bentley & Rempel, 1970** ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์กับผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหาร โรงเรียนในด้านต่าง ๆ คือ สมรรถภาพในอาชีพผู้บริหาร ความสนใจในครูและผลงานครู ความสามารถ ในการสื่อสารและทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความพึงพอใจในหน้าที่การสอน ความสามารถในการทำงานได้เก่ง สนุกกับนักเรียนและมีความเชื่อต่อ วิชาชีพครูในอนาคต 3) ปริมาณการสอน หมายถึง การจัดทำเกี่ยวกับงานทะเบียน งานธุรการ ความล่าช้าในการทำงานเวลาที่ครูพึงให้กับชุมชน ภาระงานในกิจกรรมร่วมหลักสูตรและการติดตาม ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) หลักสูตร หมายถึง ปฏิกิริยาของครูที่มีต่อหลักสูตรของโรงเรียน ด้านที่เกี่ยวกับ การสนองตอบความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเตรียมให้ นักเรียนเป็นพลเมืองดีของประเทศ 5) สถานภาพของครูหมายถึง เป็นความรู้สึกในเชิงตัวอย่างในเรื่องเกี่ยวกับศักดิ์ศรี ความมั่นคงและผลประโยชน์ที่ครูได้รับในหลายประเด็นจะเกี่ยวโยงไปถึงเรื่องต่าง ๆ เช่น ครูมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 6) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา หมายถึง ความเข้าใจของชุมชนและความตั้งใจ ของชุมชนที่จะสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง 7) อาคารสถานที่และการบริการ หมายถึง ครอบคลุมถึงความเพียงพอของเครื่อง อำนวยความสะดวก เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนถึงประสิทธิภาพของขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะ ได้รับวัสดุอุปกรณ์และบริการ 8) ภาวะกดดันของสังคม หมายถึง เป็นความสนใจและความคาดหวังของสังคมที่ เกี่ยวข้องกับตัวครูในด้านความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถนำมาสร้างตารางสังเคราะห์ ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู(ตัวแปรตาม)

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	รีฟอรรส ยะโกะ (๒๕๖๔)	จักรพันธ รัมยธนาธิป (๒๕๖๐)	ชลดา บัวสี(๒๕๖๐)	มาลิสา ดุลย์ชาติ (๒๕๖๐)	กนกวลี สุขุปลั่ง (๒๕๖๑)	พรทิพย์ ไกยสิทธิ์ (๒๕๖๑)	เจ๊ะฮาลีเฟ๊าะ สาและ (๒๕๖๐)	Rempel Bentley (๑๙๗๐)	ความถี่
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
ด้านการทำงานร่วมกันโดยการปฏิบัติด้วยความยินดี	✓	✓		✓					3
ด้านการทำงานร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน	✓		✓				✓		3
ด้านโอกาสก้าวหน้า	✓			✓		✓		✓	4
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	✓		✓			✓	✓	5
ด้านการทำงานของกลุ่มบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน	✓			✓				✓	3
ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน	✓		✓	✓		✓			4
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านการมีบทบาทความสามารถในการทำงานร่วมกันและมีความเคารพซึ่งกันและกัน					✓				1
รวม	8	3	4	7	3	4	4	4	49

จากตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของนักวิชาการ พบว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบทั้งหมด 11 องค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ที่ 4 ขึ้นไป จากการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญและมีความสอดคล้องกับขวัญกำลังใจ มีองค์ประกอบดังนี้ 1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4.ด้านโอกาสก้าวหน้า 5.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติสรุปได้ว่า ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการปฏิบัติงานโดยใช้ประสบการณ์ ทักษะ ร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2.3.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานเพราะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีสิ่งจูงใจในตัวเองแล้ว แม้จะมีการจัดรูปงานอย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์ มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตามองค์กรนั้นก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ (เอกรัตน์, 2542) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานที่ให้ความสำคัญ แก่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นพิเศษนั้นถือว่าขวัญ กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพภาพอันดีในการทำงานา ร่วมกัน ของหมู่สมาชิก ขวัญกำลังใจจึงเป็นตัวกระตุ้น ให้สมาชิกร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ด้วยความเต็มใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องาน

พรทิพย์ ไกยสิทธิ์ (2561,หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาขวัญกำลังใจทำให้ทราบความต้องการของบุคลากร ในหน่วยงาน ตลอดจนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของ บุคคลเช่น ผู้ที่มีขวัญ กำลังใจดีจะมีความพึงพอใจ มีความมั่นใจ มีชีวิตชีวา มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นลกัษณะหมดหวังท้อแท้ หมดกำลังใจและทำงานไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ

เจ๊ะฮาลีเฟ๊าะ สาและ(2560 , หน้า 27)กล่าวไว้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แต่ละคน ซึ่งจะทำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้เกิด ความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรด้วย

ริฟอรรส ยะโกะ (2564 , หน้า 24)กล่าวไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลใน องค์กรมีขวัญและก าลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีก็จะก่อให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความสามัคคี ส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมี ประสิทธิภาพดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาของตนอยู่เสมอ เพราะขวัญและกำลังใจจะเป็นแรงผลักดันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มี คุณภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างสูงสุด

Kingsbury J. B.(1957) Kingsbury ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ เปรียบเสมือนกำลังใจภายในองคกรณ์ที่จะส่งเสริมหรือเร้าใจลูกจ้างทั้งหมดให้มีแต่ความเต็มใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน กำลังใจหรือทัศนคติของพวกลูกจ้างนับว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าเครื่องมือเครื่องใช้หรือ เทคนิคต่าง ๆ

Yoder D(1959) ได้ให้ความหมายของขวัญที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงานว่า “ขวัญ” ให้พิจารณาขวัญว่า 1. ขวัญ คือ ท่าทีทางจิตใจความรักหมู่คณะ 2. ขวัญ ทำหน้าที่ก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อผลผลิต คุณภาพ ค่าใช้จ่าย ความร่วมมือวินัย ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มและความสำเร็จลักษณะต่าง ๆ 3. ขวัญอยู่ที่จิตใจ ทัศนคติอารมณ์ของบุคคลแต่ละคน และปฏิกิริยาของกลุ่ม 4. ขวัญ กระทบกระเทือนโดยตรงถึงคนงานและฝ่ายบริหารโดยทางออ้มส่งผลกระทบ ถึงลูกค้าและชุมชน 5. ขวัญ กระทบต่อความตั้งใจในการทำงานและความร่วมมือ

Flippo E (1967) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญ คือ ท่าทีหรือพฤติกรรมบุคคลหรือกลุ่มคนที่ร่วมแรงใจกันทำงาน อย่างใดอย่าง หนึ่งโดยไม่ย่อท้อและตั้งใจร่วมมือประสานกันในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจความรู้สึกนึกคิด หรือความรู้สึกอารมณ์ ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกนั ในการปฏิบัติงาน ขวัญ และกำลังใจเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัส หรือมองเห็นได้แต่ก็สามารถสังเกตได้จาก การแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งในทางบวกและทางลบก็ได้ถ้าหน่วยงานใด ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญกำลังใจดีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาก็คือ มีผลผลิต ของงานสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามถ้าขวัญกำลังใจของบุคลากรไม่ได้รับการดูแลตอบสนองพฤติกรรมการปฏิบัติงานก็จะแสดงออกมาในทางลบและลักษณะของผลงานหรือผลผลิต ที่ออกมาก็จะไร้คุณภาพ

2.3.3 องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ

แม้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยากแต่เราก็สามารถรู้สึกและสังเกตได้ นอกจากนั้น ขวัญและกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรรับรู้ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้การยกระดับและกำลังใจให้อยู่ในสภาพที่ดีมีปัจจัยภายนอกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงานของตนเอง รวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น ซึ่งได้มีผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ริฟอรรส ยะโกะ (2564 , หน้า 24)องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทัศนคติที่มีองค์การ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ความพอใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความภาคภูมิใจในองค์กร ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

นิลดาว ปานยืน (2560 , หน้า 43) สรุปได้ว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ การควบคุมบังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้จะแตกต่างกันอไปตามลักษณะของหน่วยงานแต่อย่างไรก็ตามถ้าองค์ประกอบและปัจจัยเหล่านี้สามารถสนองความต้องการต่อผู้ปฏิบัติงานได้ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีขวัญที่ดีต่อไปและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

อภิรักษ์ ประศาสตร์ศิลป์ และ ธีรวัฒน์ ทองบุญชู (2560 , หน้า 17)ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวม มีค่าแปลผล อยู่ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปราย ได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วน ใหญ่ยังขาดความเชื่อมั่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และยังเกิดจากปัจจัยหลายประการ ด้วยกัน ทั้งปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กรและอาจรวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลเอง รวมถึงอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีอายุราชการมากๆ ต้องการมีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น หากผู้บังคับบัญชายอมรับผลงานและแสดงความสนใจ มีความยุติธรรม ก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนในการพัฒนาศักยภาพด้านบริหารบุคลากร โดยพัฒนาในด้านโอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทนประจำเดือน ด้านการได้การยอมรับนับถือ และด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในระยะยาว ควรจัดกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมในหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้กับบุคลากรขึ้นทุกปี เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร และในการ พิจารณาความดีความชอบในทุกๆ สาขา ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารอย่างเต็มที่ เพื่อความเป็นธรรมกับบุคลากรในทุกส่วนงาน และ ประโยชน์สุขของประชาชนก็จะเกิดขึ้นตามมาอีกด้วย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และอาจรวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลเอง ต้องการมีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น หากผู้บังคับบัญชายอมรับผลงานและแสดงความสนใจ มีความยุติธรรม ก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนในการพัฒนาศักยภาพด้านบริหารบุคลากร โดยพัฒนาในด้านโอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทนประจำเดือน ด้านการได้การยอมรับนับถือ และด้านความเป็นธรรม ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 เรื่อง การจัดระเบียบบริหารราชการ เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงาน

ที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา

ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ได้ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอกาญจนดิษฐ์อำเภอดอนสัก อำเภอเกาะพะงัน และอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98ง หน้า57 ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2553)

2.4.2 สถานที่ตั้งและอาณาเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 389/5 หมู่ที่ 4 ถนนดอนนก ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ 84000 โทรศัพท์ 0-7727-3298 โทรสาร.0-7727-3071 เว็บไซต์ www.surat1.go.th โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดชายฝั่งทะเลอ่าวไทย

ทิศตะวันออก ติดอำเภอขนอม อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันตก ติดอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศใต้ ติดอำเภอบ้านนาสาร และอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี และอำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพที่ 2.1 สถานที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.4.3 วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 1 เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง มุ่งมั่นพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2. เสริมสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

6. บริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1.ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต อยู่อย่างเพียงพอ มีจิตสาธารณะ มีความเป็นพลเมืองที่ดีมีภูมิคุ้มกัน มีสุขภาวะที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ

2.ผู้เรียนมีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3.ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิด การแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และทักษะอาชีพ สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4.ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมตามสมรรถนะและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

5.ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

6.ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และใช้เป็นเครื่องมือด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.สถานศึกษาเข้มแข็ง จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นแบบอย่างได้

8.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่หลากหลายสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทธกานต์ บริเอก (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้น าของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง 6)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้น าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีข้อเสนอแนะว่า จากผลการศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้าน การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ครูผู้สอนควรนำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ร่วมเป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา กิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการ หรือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการและมีการสรุปรายงานผลการเข้าร่วมประชุมสัมมนาและ นำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและเกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการ สอนให้แก่นักเรียน

กาญจนา สุระคำ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ คือ Y = .89 + .78**X และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 2, - .88**2, จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากและส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสูงถึงร้อยละ 78 จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดมีในตนเองโดยการเข้ารับการอบรม การสัมมนาการศึกษาดูงาน เป็นต้น จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมของครูเพิ่มมากขึ้นจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปรมะ บุญเขื่อง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีนักเรียนผู้ลี้ภัยและผู้ขอลี้ภัยในเขตเมือง ประกอบดวย 3 องคประกอบหลัก ได แก ปจจัยนำเขา กระบวนการ และผลผลิต โดยมีสภาพการบริหารจัดการศึกษาดานเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนใชแนวทางจากสวนกลาง สวนใหญไมสอดคลองกับเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และวิถีชีวิตของเด็ก 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีนักเรียนผู้ลี้ภัยและผู้ขอลี้ภัยในเขตเมือง ประกอบดวย 3 องคประกอบหลัก ได แก 1) ปจจัยนำเขา มี7 องคประกอบยอย คือ 1.1) บุคลากรของสถานศึกษาและผู้ปกครอง 1.2) การบริหารงานทั่วไป 1.3) การบริหารงานงบประมาณ 1.4) การบริหารงานวิชาการ 1.5) พันธกิจและนโยบายของรัฐ 1.6) การบริหารงานบุคคล และ 1.7) สภาพแวดลอมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา 2) กระบวนการ มี 6 องคประกอบยอย คือ 2.1) การจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรม 2.2) การคาดหวังตอนักเรียนสูง 2.3) การจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เขมแข็ง 2.4) การเสริมแรงและจูงใจ 2.5) การใชหลักธรรมในการบริหารสถานศึกษา (พรหมวิหาร 4) และ 2.6) การสั่งการและควบคุม และ 3) ผลผลิต มี 3 องคประกอบยอย คือ 3.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3.2) ประสิทธิภาพของ การบริหารสถานศึกษา และ 3.3) คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้เรียน 3) ผลการประเมินและรับรองรูปแบบเชิงระบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกตอง ความเหมาะสม ความเปนไปได และความเปนประโยชนผานเกณฑในระดับมากที่สุดซึ่งถือวาเปนอันรับรองรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและผูทรงคุณวุฒิ

ดรุณี ทรัพย์ผล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงผลตอองค การแหงการเรียนรู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 1. ระดับการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ระดับองคการแหงการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยม ศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสงผลตอองค การแหงการเรียนรูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 คือ การบังคับ บัญชา การวางแผนการ ควบคุมงาน การจัดองคกร อยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถ ทำนายการเปนองคการแหง การเรียนรูได้ร้อยละ77.6 และเขียนในรูปของสมการทำนายคะแนน มาตรฐานได ดังนี้ Z ^ R y = .306 (Zx3) + .231 (Zx1) + .264 (Zx5) + .216 (Zx2)

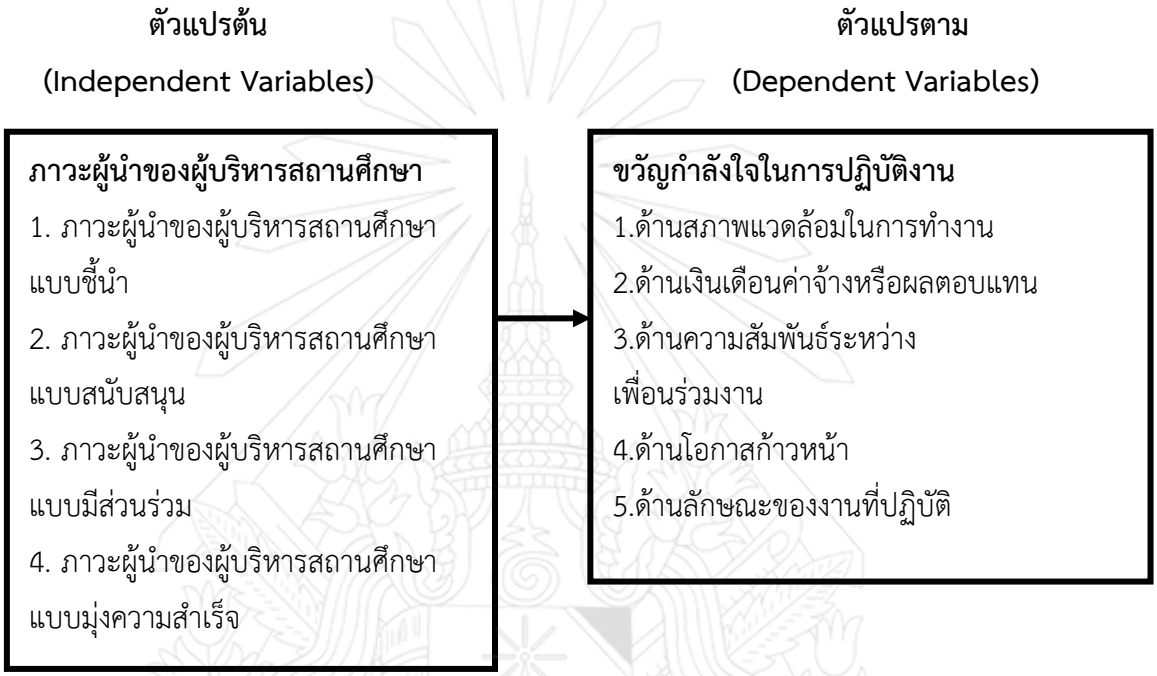
พรทิพย์ ไกยสิทธิ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำา ของผู้บริหาร โรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่ม อำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1โดยรวมและรายด้านได้ในระดับ มาก 3)ภาวะผู้นำ ของ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอนิคม พัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ธนพล สะพังเงิน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวม และราย ด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของ โรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และ รายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่าง

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้แก่ 6.1 แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน คือ 1) ด้าน การมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกาหนดเป้าหมาย นโยบาย และวางแผนในการปฏิบัติ ให้ความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ และเชื่อมั่นในการท างานของ บุคลากร 2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และ ขจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาและ รับฟังความคิดเห็น และ 3) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการท างานมอบ หมายภารกิจ แบ่งหน้าที่ชัดเจน เป็นการกระจายอำนาจ ต้องพัฒนาความรู้และทักษะ ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้เกิดขึ้น 6.2 แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องหาการสนับสนุน เพื่อให้มีงบประมาณ ให้ครูมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน มากขึ้น ผู้บริหารต้องนิเทศ ก ากับติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ของครูอย่าง สม่ำเสมอ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ครั้งนี้ รายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในกรณีศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 1,463 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 1,463 คน ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เป็นเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองสุราษฎร์ธานี	324	85
กาญจนดิษฐ์	503	97
ดอนสัก	165	42
เกาะสมุย	280	60
เกาะพะงัน	97	18
รวม	**1,463**	**302**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารละงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

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

เกณฑ์ประเมินค่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

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

เกณฑ์ประเมินค่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 อยู่ในระดับใด ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจของครู อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจของครู อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจของครู อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจของครู อยู่ในน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

3) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำ,สนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล
2. ดร.สันติ อุนจะนำ
3. นางวณิชชา เดี่ยววาณิชย์

เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดย

หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objectivecongruence) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะ

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

8) นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .848

9) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อพร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ประเมินระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ 1 และตัวแปรที่ 2 ในสมมติฐานต่าง ๆ

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product-moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

0.81 – 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.61 – 0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.41 – 0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.20 – 0.01 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

3.การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) การกำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละท่านลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การหาค่าความสอดคล้องแบบ IOC โดยหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

เมื่อ α หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อของเครื่องมือ

s_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ สุราษฎร์ธานีเขต 1 สถิติที่ใช้ดังต่อไปนี้

- การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
F แทน ความถี่ที่ต้องต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด
N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \frac{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n=1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน
$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

- ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด x กับ y

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 156)

$$R^2=\beta_1 r_{y1}+\beta_2 r_{y2}+\ +\ \beta k\, r_{yk}$$

เมื่อ

R^2 แทน กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

β_1 แทน ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

r_{y1}, r_{y1}, r_{y1} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์) กับตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

- สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 153-154)

$$Y' = a+b_1X_1+b_2X_2+...+b_kX_k$$

เมื่อ

Y'	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$b_1, b_2...b_k$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
$X_1, X_2...X_k$	-แทน -	คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

- สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 152)

$$Z'_Y = \beta_1Z_1+ \beta_2Z_2+...+ \beta_kZ_k$$

เมื่อ

Z'_Y	แทน	คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)
$\beta_1, \beta_2...\beta_k$	แทน	ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
$Z_1, Z_2...Z_k$	แทน	มาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านเมตตา
X_2	แทน	ด้านกรุณา
X_3	แทน	ด้านมุทิตา
X_4	แทน	ด้านอุเบกขา
Y_1	แทน	ด้านการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนด
Y_2	แทน	ด้านการทำงานร่วมกันของบุคคล/การทำงานเป็นกลุ่ม
Y_3	แทน	ด้านการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
Y_4	แทน	ด้านการทำงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน
Y	แทน	การทำงานเป็นทีมของครู
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์

Y'	แทน	คะแนนการทำงานเป็นทีมที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	คะแนนการทำงานเป็นทีมที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 3 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 5 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งมีลักษณะของข้อมูลทั่วไปคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	110	36.40
หญิง	192	63.60
รวม	**302**	**100.00**
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	81	26.80
อายุ 31 – 40 ปี	149	49.30
อายุ 41 – 50 ปี	55	18.20
อายุ 51 ปีขึ้นไป	17	5.60
รวม	**302**	**100.00**
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	238	78.80
ปริญญาโท	59	19.50
ปริญญาเอก	5	1.70
รวม	**302**	**100.00**
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	200	66.20
11 – 20 ปี	89	29.50
21 – 30 ปี	12	4.00
31 ปีขึ้นไป	1	3.00
รวม	**302**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 เพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระหว่างอายุ 31-40 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุ 41-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี จำนวน 238

คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 และรองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 รองลงมา 11-22 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 21-30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย โดยรวมทั้งรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ	4.16	0.80	1	มาก
2. ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน	4.08	0.80	4	มาก
3. ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม	4.14	0.79	2	มาก
4. ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ	4.13	0.80	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.00**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.00 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.80) 2) ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D. = 0.79) 3) ด้านภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบชี้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.30	0.82	1	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.08	0.78	5	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้ล่วงหน้า และปฏิบัติตามกำหนดเวลา	4.14	0.82	3	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.20	0.76	2	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน	4.12	0.83	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.16**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบชี้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.34 , S.D. = 0.60) 2) รองลงมาคือ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.20 , S.D. = 0.76) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้ล่วงหน้า และปฏิบัติตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) .) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบสนับสนุน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน	4.12	0.83	1	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันอย่างเสมอภาค	4.06	0.76	4	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน	4.11	0.81	2	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมของงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.07	0.74	3	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในสถานภาพการดำรงชีพที่ดีของบุคลากร	4.05	0.84	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.08**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจ และไว้วางใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12 , S.D. = 0.83) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11 , S.D. = 0.81) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมของงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07 , S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจ	4.11	0.83	3	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานก่อนการตัดสินใจ	4.05	0.78	5	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสังเกต ซักถาม ความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.81	4	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.74	1	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธ์ชุมชน และบุคคลภายนอก	4.15	0.78	2	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.14**	**0.79**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D. = 0.79) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.30 , S.D. = 0.74) ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธ์ชุมชน และบุคคลภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15 , S.D. = 0.78) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11 , S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบมุ่งความสำเร็จ

ด้านอุเบกขา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.81	2	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองบ่อยๆ	4.21	0.77	1	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เน้นกฎระเบียบของงานแต่เน้นผลสำเร็จของงาน	4.12	0.82	3	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง	4.11	0.77	4	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.80	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.13**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบบมุ่งความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองบ่อยๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21 , S.D. = 0.77) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.81) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เน้นกฎระเบียบของงานแต่เน้นผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12 , S.D. = 0.82)

ตอนที่ 3 ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย โดยรวมทั้งรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม และรายด้าน

ขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.18	0.79	1	มาก
2. ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน	4.17	0.80	2	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.80	4	มาก
4. ด้านโอกาสก้าวหน้า	4.11	0.79	4	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.79	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.15**	**0.79**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15 , S.D. = 0.79) และเมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18 , S.D. = 0.79) 2) ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.80) 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.24	0.83	1	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและไม่มีความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่านรวมถึงความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับสถานศึกษา	4.15	0.74	4	มาก
3. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนอย่างเหมาะสม	4.21	0.80	2	มาก
4. สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องสุขา ห้องอาหาร จัดเตรียมไว้ให้กับครูและนักเรียนอย่างเพียงพอเหมาะสม	4.17	0.78	3	มาก
5. อาคารสถานที่ และสภาพห้องทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความเหมาะสมกับการทำงาน	4.14	0.78	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.18**	**0.79**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18 , S.D. = 0.79) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24 , S.D. = 0.83) 2) สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21 , S.D. = 0.80) 3) สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องสุขา ห้องอาหาร จัดเตรียมไว้ให้กับครูและนักเรียนอย่างเพียงพอเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน

ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่	4.29	0.82	1	มาก
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตโดยรวม	4.19	0.78	3	มาก
3. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวก และสวัสดิการต่างๆ จากสถานศึกษา เช่นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย เป็นต้น	4.11	0.83	4	มาก
4. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆตามความต้องการและตามกำหนดเวลาเสมอ	4.20	0.76	2	มาก
5. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.05	0.83	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.17**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานในหน้าที่ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29 , S.D. = 0.82) 2) ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆตามความต้องการและตามกำหนดเวลาเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.20 , S.D. = 0.76) 3) ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19 , S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆของท่านและนำไปประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆของสถานศึกษา	4.13	0.81	1	มาก
2. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นที่ปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	4.07	0.77	5	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในหาทำงานเป็นอย่างดี	4.12	0.82	3	มาก
4. มีโอกาสพบปะพูดคุยและปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานเสมอๆ	4.14	0.76	2	มาก
5. เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียว และมีความสามัคคีกันภายในองค์กร	4.09	0.84	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.11**	**0.69**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11 , S.D. = 0.69) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.81) 2) ท่านได้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของการทำงานตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D. = 0.76) 3) ท่านได้รับการสอนงาน หรือนิเทศงานจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12 , S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านโอกาสก้าวหน้า

ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.13	0.81	1	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.07	0.77	5	มาก
3. ท่านได้รับการสอนงาน หรือนิเทศงานจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.82	3	มาก
4. ท่านได้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของการทำงานตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง	4.14	0.76	2	มาก
5. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	4.09	0.84	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.11**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11 , S.D. = 0.80) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.81) 2) ท่านได้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของการทำงานตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D. = 0.76) 3) ท่านได้รับการสอนงาน หรือนิเทศงานจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12 , S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	แปลผล
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสนองรับกับนโยบายการศึกษา	4.18	0.83	2	มาก
2. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ตามความถนัดเฉพาะประสบการณ์นนของท่าน และความคิดสร้างสรรค์เต็มที่	4.27	0.77	1	มาก
3. ท่านมีโอกาสร่วมวางแผนในงานหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ	4.11	0.81	4	มาก
4. สถานศึกษามีคู่มือปฏิบัติงานและคำสั่งที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และง่ายขึ้น	4.17	0.75	3	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.08	0.81	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.16**	**0.79**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , S.D. = 0.79) และเมื่อเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ท่านได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ตามความถนัดเฉพาะ ประสบการณ์นนของท่าน และความคิดสร้างสรรค์เต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.27 , S.D. = 0.77) 2) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสนองรับกับนโยบายการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18 , S.D. = 0.83) 3) สถานศึกษามีคู่มือปฏิบัติงานและคำสั่งที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และง่ายขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 , S.D. = 0.75)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์ (Correlation Analaysis) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1					
X_2	.728**	1				
X_3	.749**	.768**	1			
X_4	.744**	.776**	.770**	1		
X	.895**	.903**	.908**	.909**	1	
Y	.866**	.915**	.896**	.867**	.980**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม (r_{xy}= 0.980) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r_{x1y}= 0.866)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (r_{x2y}= 0.915)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (r_{x3y}= 0.896)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (r_{x4y}= 0.867)

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	ค่าสัมประสิทธิ์		t	p
	คะแนนดิบ	ค่ามาตรฐาน		
ค่าคงที่	.139		3.216	.001
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน (X_2)	.355	.389	20.665	.000
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม (X_3)	.264	.289	15.153	.000
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ (X_1)	.211	.250	14.182	.000
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ (X_4)	.143	.157	8.161	.000
R = .984 R^2 = .967 F = 2384.508 P value = .000				

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตารางที่ 4.14 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน (X_2)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม (X_3)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ (X_1)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ (X_4) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.984 (R = .984) ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 96.7 (R^2 = .967) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Y')

$$Y' = 0.984 + 0.389(X_2) + 0.289(X_3) + 0.250(X_1) + 0.157(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Zy')

$$Zy' = 0.389(X_2) + 0.289(X_3) + 0.250(X_1) + 0.157(X_4)$$

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลการศึกษาดังนี้

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย อันดับ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผล ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก

2) ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองบ่อยๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เน้นกฎระเบียบของงานแต่เน้นผลสำเร็จของงาน และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3) ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองบ่อยๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เน้นกฎระเบียบของงานแต่เน้นผลสำเร็จของงาน และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4) ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจ และไว้วางใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมของงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในสถานภาพการดำรงชีพที่ดีของบุคลากร

2. ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลการศึกษาดังนี้

ขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับเดียวกัน เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24) รองลงมาคือสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนอย่างเหมาะสม สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องสุขา ห้องอาหาร จัดเตรียมไว้ให้กับครูและนักเรียนอย่างเพียงพอเหมาะสม และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคืออาคารสถานที่ และสภาพห้องทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความเหมาะสมกับการทำงาน

2) ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานในหน้าที่ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านได้รับสวัสดิการต่างๆตามความต้องการและตามกำหนดเวลาเสมอ ในการทำงานร่วมกัน ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตโดยรวม และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ตามความถนัดเฉพาะ ประสบการณ์นนของท่าน และความคิดสร้างสรรค์เต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสนองรับกับนโยบายการศึกษา สถานศึกษามีคู่มือปฏิบัติงานและคำสั่งที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และง่ายขึ้น และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือท่านมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีโอกาสพบปะพูดคุยและปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานเสมอๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมาเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆของท่านและนำไปประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆของสถานศึกษา เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในหาทำงานเป็นอย่างดี และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นที่ปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

5) ด้านโอกาสก้าวหน้า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากรองลงมาคือท่านได้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของการทำงานตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง ท่านได้รับการสอนงาน หรือนิเทศงานจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง และประเด็นที่อยู่ในอันดับต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

4. ตัวแปรพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน (X_2)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม (X_3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ(X_1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ (X_4) ซึ่งตัวแปรทั้งสี่ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ได้ร้อยละ 96.7

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการสนับสนุน ชี้นำ ส่งเสริม มีส่วนร่วมในการพัฒนาประสิทธิภาพของครู ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 22 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับ ค่อนข้างสูงและงานวิจัยของ นฤมล คูหาแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053) ข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ 4) ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ 5) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหาร สถานศึกษาที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยการสร้าง และพัฒนาภาวะผู้นำ ให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหาร

2. ระดับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกันภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของ

กระทรวงศึกษาธิการ หลักการที่ 3 สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสอดคล้องกับวารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ของ พนารัตน์ ชื่นอารมณ์ , พิชญาภา ยืนยาว , นภาเดช บุญเชิดชู (2562) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต พบว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล บรรยากาศองค์กร การยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวม (r_{xy}= 0.980) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ฉะนั้นจึงขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฏิล อินทร์รักษ์ (2561) เรื่อง “ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร” พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก มี6 ด้าน โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้แรงกดดันชุมชน เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน และระดับปานกลาง มี4 ด้าน โดย เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ปริมาณ และ หลักสูตร

4. ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน (X_2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม (X_3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบชี้นำ (X_1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ (X_4)ซึ่งตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 96.7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนารัตน์ ชื่นอารมย์และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2” พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึง1.ความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2.การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล บรรยากาศองค์กร การยอมรับนับถือ สภาพการทำงานโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ 3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X3)เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Ytot) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 79.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22” พบว่า 1.ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5.ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับ ค่อนข้างสูง 6.ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

2) จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมไปถึงการสร้างเครือข่าย ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า สถานบันที่มีหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

2) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยโดยเฉพาะการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาได้

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ควรยกระดับเพื่อศึกษาการนำไปใช้ในเชิงรูปธรรม

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีความสัมพันธ์กัน เช่น การศึกษาระดับขวัญกำลังใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครู

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ พัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วินิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. 2541. *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 1*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสารน์.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *สู่การศึกษาแนวพุทธ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชาระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ 1).* พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. หน้าที่ 1-90.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.* นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์

กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จักรพันธ์ รัมย์ธานธิป. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจ๊ะฮาลีเม๊าะ สาเละ. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ชลดา บัวสี.(2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ดลนภา พงษ์ทรัพย์. (2561). *กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ดรุณี รัพย์ผล. (2562). *การบริหารของผูเบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นายชฎิล อินทร์รักษ์. (2561). *ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิกร คำลุม. (2564). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณัฐติกร สังข์ธูป. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท.*วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พรทิพย์ ไกยสิทธิ์ . (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นาตยา บุตะเขียว. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกฏุราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด*, *6*(2), 208-210.

ปรัชญา แก้วโพธิ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พระครูสังฆรักษสุทิน (ส่องรส). (2560*).หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระภาณุพงศ์ มหชฺฌาสโย (วรรณอำไพ). (2562). *การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาณัฐวุฒิ ฐานวุฑฺโฒ (เอียดเรือง). (2562). *การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการธรรมยุต จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาพันเนตร จิตฺตรกฺขิโต. (2564). *การปกครองของเจ้าอาวาสตามหลักพรหมวิหาร 4 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เพ็ญศรี แก้วใจดี. (2564). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ดุษฎีพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ราษฎร์ธานี กิมเสาร์. (2561). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

รุ่งฤดี, เรืองสิน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ลวัณรัตน์ ชัยกิจธนาภรณ์.(2562). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ลิชสา ชุมภูแสง. (2561). *การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศรีสุดา กานดา. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศุภลักษณ์ เกิดวันเอี่ยม. (2559). *การบริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สมพิศ ยุดรัมย์. (2564). *การบริหารงานเชิงบูรณาการหลักพละสี่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สรรเพชญ โทวิชา. (2562). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สาวิตรี บุตรศรีภูมิ. (2561). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โรงเรียนอนุบาลโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เอื้อมพร อนันต์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงายเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยบูรพา.

Francis, D., and Young, D. (1981). *Improving Work Groups.* California: University Associates.

Gulick, Luther and Lyndall Urwick. (1973). *The Science of Administration*. New York: Columbia University.

Henri Fayol. (1991). *Generation Industrial Management.* London : Pitman and Sons.

Johnson, D.W. & R.T. Johnson. (1994). *Learning Together and Alone* : Cooperative, Competitive and Individuailstic Learning.

Max Weber. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. (Handerson & Parson Trans) Handerson and Tallcott Parson, (4th ed). New York: The free Press.

Ferguson, George A. 1981. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5 th.Ed., Tokyam Mc Graw – Hill Book Company.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

เรืองยศ จันทร์สามารถและคณะ. (2562). จจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 1, 45-51.

ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(1), 175-194.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). หลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566 จากhttps://drive.google.com/drive/folders/1YnBLMoDsMAOePaZIcbIPG-1OD4TpL8p7.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.(2565). นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566 จาก https://www.surat1.go.th/files/downloads/165753313020220711045 2101.pdf.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1) ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง. : อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
วุฒิการศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2) ดร.สันติ อุนจะนำ ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3) นางวณิชชา เดี่ยววาณิชย์ ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารสถานศึกษา
ตำแหน่ง. : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์)
วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ ฮว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

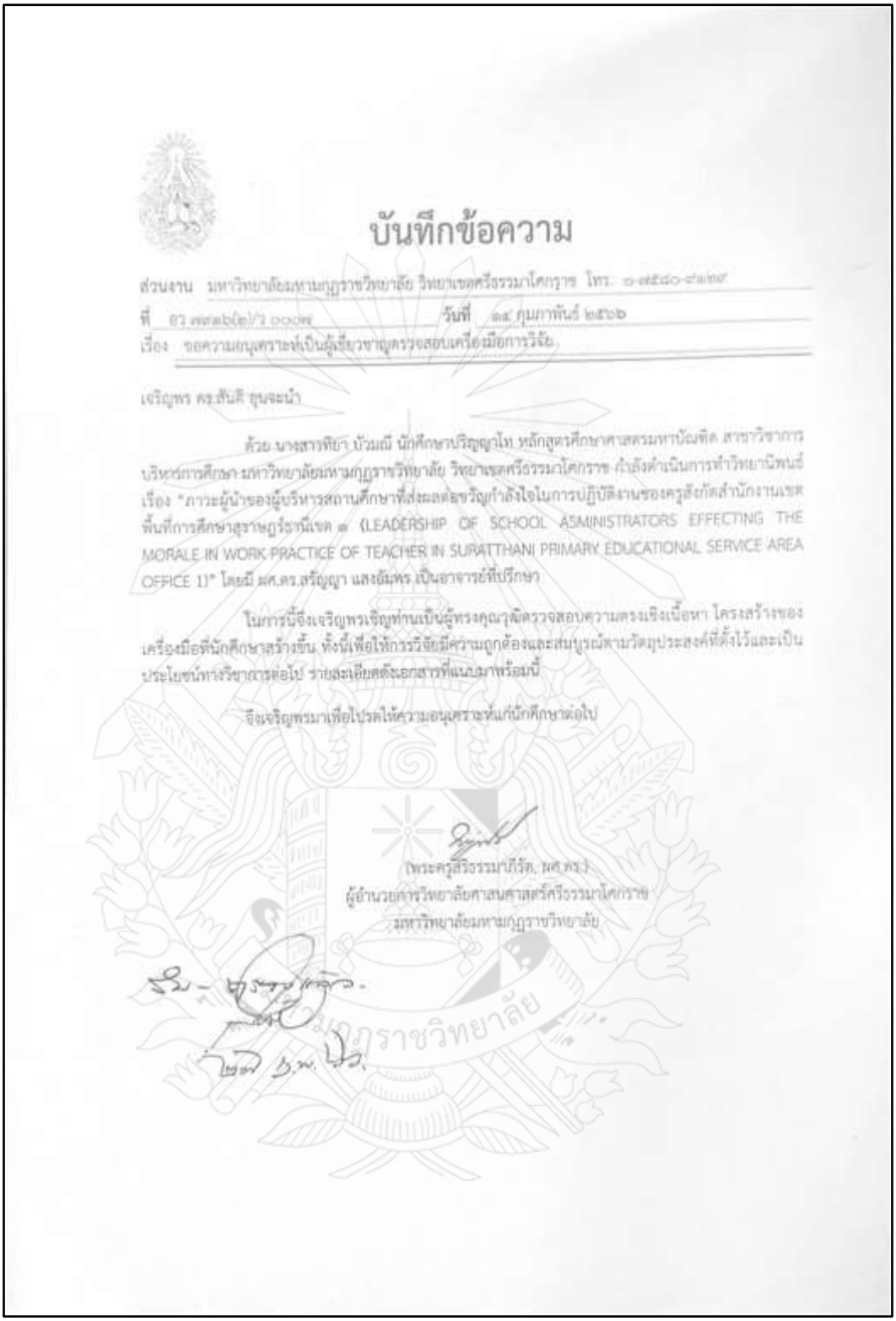
ด้วย นายขจรศักดิ์ จันทร์ลว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้พรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (THE APPLICATION OF BRAHMA VIHARA ๔ EDUCATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อำเนินการเรียนร้อยแล้ว
๑๖ ก.พ. ๒๕๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๘๑๒๙

ที่ ๐๖ ๗๗๓๖(๒)/๖ ๐๐๐๗ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร คร.สันติ อุนจะนำ

ด้วย นางสาวพิยา บัวมณี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (LEADERSHIP OF SCHOOL ASMINISTRATORS EFFECTING THE MORALE IN WORK PRACTICE OF TEACHER IN SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สร้อยฟ้า แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเจริญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ด้วย นายชจรศักดิ์ จันทร์สว่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้พรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (THE APPLICATION OF BRAHMA VIHARA ๔ EDUCATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดำเนินการเรียนร้อยแล้ว
๑๖ ก.พ. ๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพรหมคีรี
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๙๕๖๐-๘๗๕๔ เว็บไซต์ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๓๑๖(๒๒)/ว ๐๐๐๗

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางวณิชชา เดียววาณิชย์

ด้วย นางสาวพิยา บัวมณี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (LEADERSHIP OF SCHOOL ASMINISTRATORS EFFECTING THE MORALE IN WORK PRACTICE OF TEACHER IN SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สริญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๙๕๖๐-๘๗๕๔

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๘

๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดท่าไทร (ติดสานุเคราะห์)

ด้วย นางสาววิยา บัวมณี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๑ (LEADERSHIP OF SCHOOL ASMINISTRATORS EFFECTING THE MORALE IN WORK PRACTICE OF TEACHER IN SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

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

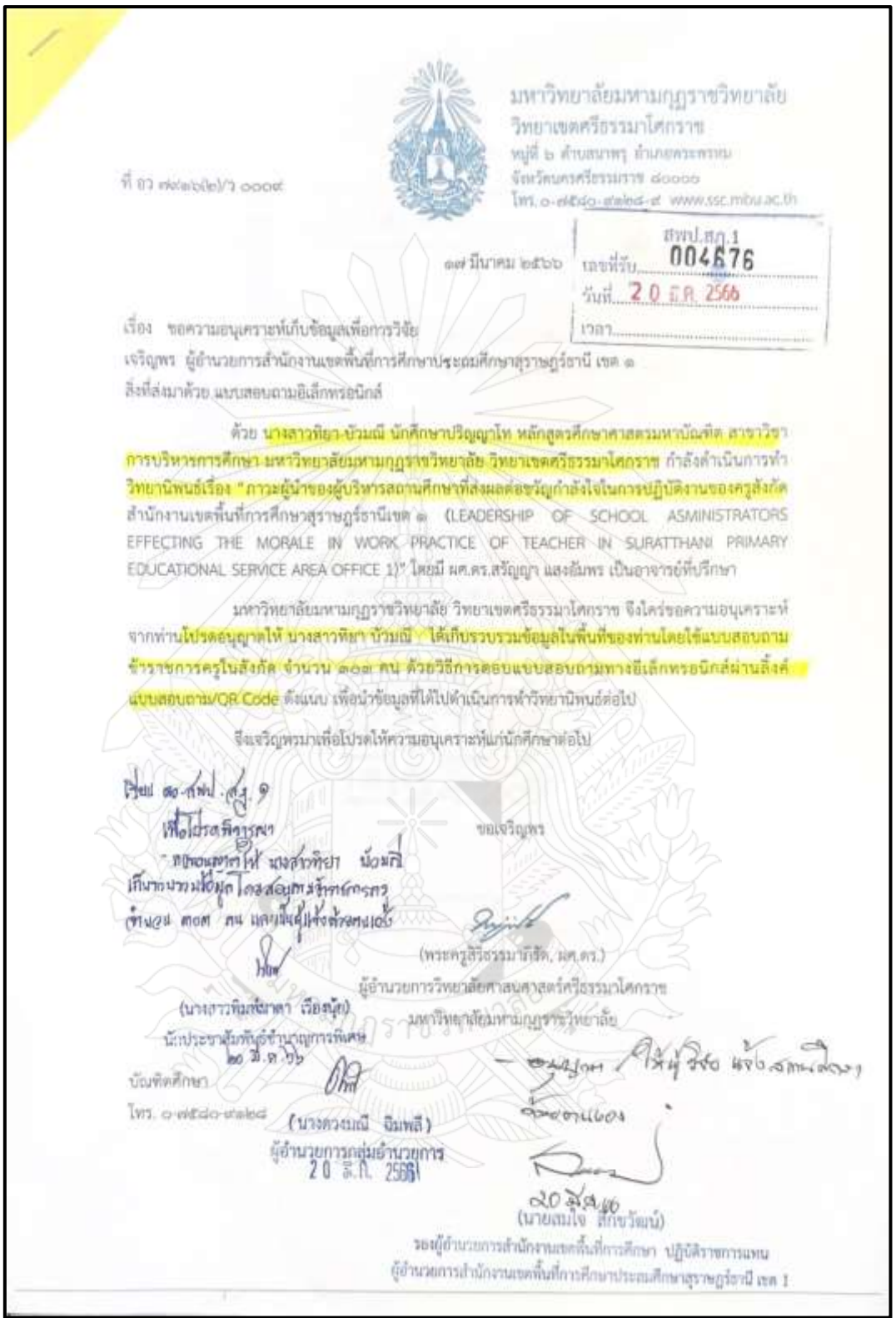
จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๘๑๔๘ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๖(๒)/ว ๐๐๐๔

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

สพป.สฎ.1
เลขที่รับ 004676
วันที่ 20 มิ.ย. 2566
เวลา

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์

ด้วย นางสาวทิยา-บัวมณี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๑ (LEADERSHIP OF SCHOOL ASMINISTRATORS EFFECTING THE MORALE IN WORK PRACTICE OF TEACHER IN SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวทิยา บัวมณี ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่านโดยใช้แบบสอบถามข้าราชการครูในสังกัด จำนวน ๑๐๑ คน ด้วยวิธีการตอบแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านลิ้งค์แบบสอบถาม/QR Code ดังแนบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

รับที่ สพป.สฎ. ๑
เพื่อโปรดพิจารณา
อนุญาตให้ นางสาวทิยา บัวมณี
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์
จำนวน ๑๐๑ คน และแจ้งผู้บังคับบัญชาทราบ

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมานิเทศ, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(นางสาวพิมลพัลลา เรืองนุ้ย)
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
๒๐ มิ.ย. ๖๖
บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๘๑๔๘

(นางดวงมณี จิมพลี)
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
20 มิ.ย. 2566

20 มิถุนายน
(นายสมใจ สักขวัฒน์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1



ภาคผนวก จ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

   ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

   ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

   ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

   1) ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

   2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

   3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

   4) ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็น ที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

นางสาวทิยา บัวมณี
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	เพศ ❒ ชาย ❒ หญิง				
2	อายุ ❒ อายุต่ำกว่า 30 ปี ❒ อายุ 31 – 40 ปี ❒ อายุ 41 – 50 ปี ❒ อายุ 51 ปีขึ้นไป				
3	ระดับการศึกษา ❒ ปริญญาตรี ❒ ปริญญาโท ❒ ปริญญาเอก				
4	ประสบการณ์ในการทำงาน ❒ น้อยกว่า 10 ปี ❒ 11 – 20 ปี ❒ 21 – 30 ปี ❒ 31 ปีขึ้นไป				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ

รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ผู้นำแบบชี้นำ				
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน				
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้				
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้ล่วงหน้า และปฏิบัติตามกำหนดเวลา				
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน				
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน				
ผู้นำแบบสนับสนุน				
6. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจ และไว้วางใจในการทำงาน				
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันอย่างเสมอภาค				
8. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน				
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมของงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน				
10. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในสถานภาพการดำรงชีพที่ดีของบุคลากร				

ผู้นำแบบมีส่วนร่วม				
11. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจ				
12. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน ก่อนการตัดสินใจ				
13. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสังเกต ซักถาม ความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน				
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ				
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธ์ชุมชน และบุคคลภายนอก				
ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ				
16. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง				
17. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองบ่อยๆ				
18. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เน้นกฎระเบียบของงานแต่เน้นผลสำเร็จของงาน				
19. ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง				
20. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง				

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
1. สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและไม่มีความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่านรวมถึงความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับสถานศึกษา				
3. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนอย่างเหมาะสม				
4. สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องสุขา ห้องอาหาร จัดเตรียมไว้ให้กับครูและนักเรียนอย่างเพียงพอเหมาะสม				
5. อาคารสถานที่ และสภาพห้องทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียนร้อย และมีความเหมาะสมกับการทำงาน				
ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทน				
6. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานในหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่				
7. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตโดยรวม				
8. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวก และสวัสดิการต่างๆจากสถานศึกษา เช่นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย เป็นต้น				

9. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆตามความต้องการและตามกำหนดเวลาเสมอ				
10.ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน				
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
11. เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆของท่านและนำไปประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆของสถานศึกษา				
12. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นที่ปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว				
13. เพื่อร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในหาทำงานเป็นอย่างดี				
14. มีโอกาสพบปะพูดคุยและปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานเสมอๆ				
15. ผู้ร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียว และมีความสามัคคีกันภายในองค์กร				
ด้านโอกาสก้าวหน้า				
16. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
17. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์				
18. ท่านได้รับการสอนงาน หรือนิเทศงานจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง				
19. ท่านได้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของการทำงานตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง				
20. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน				
21. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสนองรับกับนโยบายการศึกษา				
22. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ตามความถนัดเฉพาะประสบการณ์นนของท่าน และความคิดสร้างสรรค์เต็มที่				
23. ท่านมีโอกาสร่วมวางแผนในงานหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ				

24. สถานศึกษามีคู่มือปฏิบัติงานและคำสั่งที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และง่ายขึ้น				
25. ท่านมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	:	นางสาวทิยา บัวมณี
วันเดือนปีเกิด	:	26 มีนาคม 2538
ที่อยู่	:	48 หมู่ที่ 10 ตำบลต้นยวน อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84250
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	48 หมู่ที่ 10 ตำบลต้นยวน อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84250
ตำแหน่ง	:	ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)
E-mail	:	thiyabuamanee@gmail.com
โทรศัพท์	:	096 863 2857
ID Line	:	thiyanoon
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	:	โรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์) อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1
ประวัติการศึกษา	:	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี