

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
24 พฤษภาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
24 พฤษภาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

QUALITATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS
MOTIVATION IN PERFORMANCE OF TEACHERS IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF PHAYAO
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Educational Administration

24 May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ของ ศุภฤกษ์ สรณคมนัน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร.นริศรา เสือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** นายศุภฤกษ์ สรรณคมน์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรทางการศึกษา

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ทางการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 278 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางการประมาณค่าสัดส่วนของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ สูงสุด ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน รองลงมา ด้านการเน้นทีมงาน รองลงมา ด้านการสื่อสาร รองลงมา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และน้อยสุดด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ สูงสุด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาด้านลักษณะของงาน รองลงมาด้านการยอมรับนับถือและน้อยสุดด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ด้านการเน้นทีมงาน และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: QUALITATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS MOTIVATION IN PERFORMANCE OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: MR. Suparek Saranakom, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2025

Advisor: Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

Keywords: Quality Leadership, Motivation for work, Educational Personnel

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ABSTRACT

The objectives of this study are 1) To study the qualitative leadership of educational administrators under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 2) To study the motivation of teachers to work in educational institutions under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 3) To study the qualitative leadership of school administrators that affects teachers' motivation to work in schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 and 4) to create an equation to predict the motivation of teachers in educational institutions under the jurisdiction of the Phayao Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 278 teachers in educational institutions. The sample was determined using the Krejcie and Morgan open-table method of estimating proportions. using stratified random sampling method. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed 1) The overall and all aspects of the quality leadership level of educational administrators has a high average value, ranked from highest to lowest as follows: The highest in terms of learner focus, followed by team focus, second in terms of communication, second in terms of change leadership, and lowest in terms of having a vision, respectively. 2) The level of motivation in working of teachers in educational institutions under the jurisdiction of the Phayao Primary Educational Service Area Office 2 Overall, the average score is at a high level, ranked from highest to lowest as follows: The highest is career advancement, followed by relationships with people in the organization, followed by work success, followed by the nature of the work, followed by respect, and the lowest is salary and compensation, respectively. 3) The qualitative leadership of school administrators that influences teachers' motivation to work in schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 2. There are 3 aspects: learner focus, team focus, and change leadership. Statistically significant at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ผู้ช่วยคณบดีงานกิจการนิสิต และพัฒนาคุณภาพนิสิตครูและอาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา, ดร.ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปง (บ้านนาปรัง) และ ดร.ยุทธนา คงแหลม ผู้อำนวยการโรงเรียนพากแก้ววิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและอุทิศแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจ ด้วยดีตลอดมา

ศุภฤกษ์ สรณคมน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามของการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	43

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	54
ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	63
ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	71
บทที่ 5 บทสรุป	74
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผลการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	99
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ	112

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out).....	122
ประวัติผู้วิจัย.....	123



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร.....	20
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	32
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	44
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และสังกัดกลุ่มโรงเรียน (n=278).....	52
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม.....	54
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	55
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสื่อสาร.....	56
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน	58
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการเน้นทีมงาน.....	59
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง.....	61
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม.....	63
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน.....	64
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน.....	65

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน	66
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านลักษณะของงาน ...	67
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ .	69
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในองค์กร	70
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ และตัวแปรพยากรณ์.....	71
ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ Multicollinearity	72
ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำ เชิงคุณภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.....	72

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 43



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพที่สังคมมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการองค์กร ต้องมีการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ให้ทัน ซึ่งการบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือเอกชน ต่างต้องการที่จะให้องค์กรของตนมีผู้นำเชิงคุณภาพมาเป็นนักบริหารในองค์กร ในส่วนของการบริหารจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศ มากำหนดกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถกำหนด ประเด็นศึกษาที่สำคัญ 4 ด้านหลักได้แก่ คุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่ ทักษะยุคใหม่ บทบาทหน้าที่ และคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้มีการกล่าวถึงครูมืออาชีพและผู้บริหารมืออาชีพ และถือกันว่าเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ทำให้การปฏิรูปการศึกษาไทย บรรลุผลตามเจตนารมณ์ และช่วยให้แผนแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของไทย เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากในภาคปฏิบัติจะเป็นตัวการและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุม กำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ ดังนั้น ความก้าวหน้า หรือ ความล้มเหลวของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียน จะขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก

ความเป็นผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษานั้น นอกจากจะมีความสำคัญต่อสถานศึกษาแล้ว ยังมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูอีกด้วย เพราะถ้าผู้บริหารขาดภาวะความเป็นผู้นำก็จะขาดความน่าเชื่อถือจากครู และครูจะขาดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ แต่จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษายังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ เช่น ผู้บริหาร

ขาดเทคนิคและเทคโนโลยีการบริหารที่ดี ขาดเทคนิคการเป็นผู้นำ ขาดเทคนิคการแก้ปัญหาการใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหารหรือการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วม และขาดเทคนิคการกำกับ ดูแล นิเทศและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่ดีที่ส่งผลต่อการทำงานและการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น นอกจากนี้ ผลการประเมินตรวจสอบรายงานผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) (องค์การมหาชน) ปีการศึกษา 2559-2561 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมูลเหตุสำคัญประการหนึ่งที่มีผลทำให้การประเมินคุณภาพการศึกษาไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเป็นเพราะผู้บริหารขาดภาวะผู้นำและปัจจัยอื่น ๆ เช่น คุณลักษณะของตัวนักเรียน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่ครูให้ความสำคัญเนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูทั้งทางตรงและทางอ้อมเนื่องจากผู้บริหารถือเป็นผู้นำที่ครูต้องให้ความไว้วางใจและมอบหมายให้เป็นผู้นำพาองค์กรในด้านต่าง ๆ หากผู้บริหารขาดคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นขาดกำลังใจในการทำงานไม่มากก็น้อย แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้อย่างมีความสุข หากครูได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและสมรรถนะของครู งานด้านต่าง ๆ ที่ครูได้รับมอบหมายทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมอัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งของครู คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ครูมอบความไว้วางใจและพร้อมที่จะเดินร่วมทางไปด้วยกันในการพัฒนาการศึกษาขององค์กรของตน เนื่องจากครูมีหน้าที่มากกว่าการจัดการเรียนการสอนเพราะครูต้องมีการทำวิจัย การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษารวมถึงการจัดโครงการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและต้องมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมชุมชนต่าง ๆ ด้วย

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีจำนวนทั้งหมด 131 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 93 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 37 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่เพียง 1 โรงเรียนเท่านั้น ซึ่งจะเห็นว่าโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็ก ขนาดของโรงเรียนแสดงถึงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กย่อมหมายถึงมีจำนวนครูและนักเรียนน้อย แต่ภาระงานด้านต่าง ๆ ของการเป็นสถานศึกษาไม่ได้น้อย เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ ครูยังต้องดำเนินการในทุก ๆ ด้านของการจัดการเรียนการสอน รวมถึงภาระเสริมด้านต่าง ๆ จึงทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ต้องรับภาระในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมากขึ้น ถ้าครูขาดแรงจูงใจหรือขาดความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพครูและอาจส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพก็เป็นได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำ

ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูในการปฏิบัติงานการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ให้ครูรู้สึกถึงความมั่นคงและความมีศักดิ์ศรีในอาชีพครูพร้อมที่จะร่วมพัฒนาการศึกษาไทยในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วต่อไป

จากข้อมูลข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูในสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 131 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 967 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) เทียบขนาดของประชากรที่ 1,000 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 278 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มโรงเรียนตามกลุ่มอำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่งแล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของ กลุ่มประชากรในแต่ละกลุ่มโรงเรียน

ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารที่ได้จากการสังเคราะห์จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมี วิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ด้านการเน้นทีมงาน และด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร หมายถึง ผู้นำที่สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยเน้นความดีเลิศของผลงานการจัดการคุณภาพ และการทำงานเชิงระบบ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.2 ด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร โดยการถ่ายทอดคำสั่งและการประสานงานผ่านการฟัง พูด อ่าน เขียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน นำไปสู่ความร่วมมือและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเน้นความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ การจัดการเรียนการสอนเช่นนี้มุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างเต็มที่ สามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตรจริงได้

1.4 ด้านการเน้นทีมงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคลหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ล้วนมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

1.5 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ผู้นำใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามและการทำงานของผู้ตามให้สูงขึ้นเกินกว่าที่คาดหวังไว้ ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกินความคาดหมาย โดยผู้นำจะมีบทบาทในการสร้างความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และแรงจูงใจให้ผู้ตามรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกและความสำนึกในผลลัพท์ที่ต้องการ รวมถึงวิธีการที่จะบรรลุผลลัพท์นั้น ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กรและกลายเป็นผู้มีศักยภาพและนักพัฒนาที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ครูในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีพลัง เต็มใจ มีทิศทางและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ และบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง กระบวนการที่ครูได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้น การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การประเมินผล และการสนับสนุน

จากองค์กรและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูสามารถเติบโตและพัฒนาในสายงานอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ที่ครูได้รับเป็นประจำตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย และค่าตอบแทนที่ได้รับรวมถึงรางวัลพิเศษสำหรับครูที่ประสบผลสำเร็จเงินเดือน ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและมีความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการเพื่อครอบครัว และอื่น ๆ

2.3 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ ยังได้รับการยินยอมและการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.4 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ถูกต้องตามความรู้และความสามารถที่ครูมีอยู่ โดยงานที่รับผิดชอบจะเหมาะสมและท้าทายในระดับที่ครูสามารถเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของตนเองได้ เช่น การสอนที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสอนให้นักเรียนเข้าใจได้ดีขึ้นหรือการวางแผนการเรียนการสอนที่ท้าทายและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเบื้องต้นจนถึงสิ้นสุดงาน ลักษณะของงานที่ครูปฏิบัติต้องเน้นไปที่เนื้อหาของงานที่ไม่ยากเกินความสามารถของครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้และความสามารถของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย และได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร หมายถึง การประสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีความรู้สึกรักใคร่เมืออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสามัคคีในหมู่การทำงานร่วมกันได้อย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดีและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการแนะนำเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเพิ่มขวัญกำลังใจและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3. **สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2** หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

4. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

5. **ครูผู้สอน** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลที่ได้จากการศึกษา เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูในสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ
 - 3.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ
 - 3.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ
 - 3.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ
 - 3.5.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์
 - 3.5.2 ด้านการสื่อสาร
 - 3.5.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน
 - 3.5.4 ด้านการเน้นทีมงาน
 - 3.5.5 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 4.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 4.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 4.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 4.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 4.5 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 4.5.1 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- 4.5.2 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
- 4.5.3 ด้านความสำเร็จของงาน
- 4.5.4 ด้านลักษณะของงาน
- 4.5.5 ด้านการยอมรับนับถือ
- 4.5.6 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร
- 4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 128 โรงเรียน 3 สาขา มีพื้นที่ครอบคลุม 5 อำเภอ คือ อำเภอจุน อำเภอเชียงคำ อำเภอเชียงม่วน อำเภอปง และอำเภอภูซาง มีรายละเอียด ดังนี้

อำเภอจุน ตั้งอยู่ทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเขตพื้นที่ เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีเนื้อที่ประมาณ 571.2 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 7 ตำบล 86 หมู่บ้าน แยกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 5 แห่ง มีประชากรรวม 48,129 คน และมีสถานศึกษา 23 แห่ง

อำเภอเชียงคำ ตั้งอยู่ทิศตะวันออกของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 35 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 707.35 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 10 ตำบล 135 หมู่บ้าน แยกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง เทศบาลตำบล 4 แห่ง มีประชากรรวม 74,826 คน และมีสถานศึกษา 35 แห่ง 2 สาขา

อำเภอเชียงม่วน ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 64 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 772.86 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 3 ตำบล 34 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 1 แห่ง มีประชากร รวม 18,237 คน และมีสถานศึกษา 13 แห่ง

อำเภอปง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 27.31 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 1,783.45 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 7 ตำบล 88 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง เทศบาลตำบล 3 แห่ง มีจำนวนประชากรรวม 51,339 คน และสถานศึกษา 38 แห่ง 1 สาขา

อำเภอภูซาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 43 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 370.20 ตาราง

กิโลเมตร แบ่งออกเป็น 5 ตำบล 59 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง เทศบาลตำบล 1 แห่ง มีจำนวนประชากรรวม 31,866 คน และสถานศึกษา 19 แห่ง

ค่านิยมองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

“PUSH”

P – Participation	การมีส่วนร่วม
U – Unity	ความเป็นหนึ่งเดียว
S – Service mind	การมีจิตบริการ
H – Honesty	ความซื่อสัตย์

วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

“บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ครู และบุคลากรทางการศึกษา ใช้นวัตกรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21”

พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

1. พัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาและส่งเสริมให้เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนมีมาตรฐานและความปลอดภัย
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มุ่งสู่ Thailand 4.0
4. พัฒนาและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
5. พัฒนาครูและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
6. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
7. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะชีวิต และทักษะอาชีพให้ดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
8. เพิ่มโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

จากการค้นคว้า และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำ ดังนี้

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559, น. 32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

มารุต พลอัน (2559, น. 16) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องจากกลุ่มขึ้นมาทำหน้าที่ผู้นำในการบริหารจัดการกลุ่มหรือองค์การให้ประสบความสำเร็จ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถบังคับบัญชาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ และเป็นบุคคลที่ต้องได้รับความไว้วางใจความเชื่อใจอย่างเต็มที่จากผู้ตามจึงจะได้รับความเคารพนับถือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ตาม

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, น. 17) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้แนะให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ปรียาภรณ์ เรื่องเจริญ (2560, น. 11) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในกลุ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามกระทำตามจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดความสำเร็จ

อรอนงค์ กลางนภา (2561, น. 20) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลต่อกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ผู้ผลักดัน ผู้คลบับดาล ผู้สร้างพลังงานร่วม ผู้สร้าง แรงจูงใจกระตุ้น ผู้ก่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายขององค์กร

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, น. 33) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กร สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะผ่านทางความคิด หรือทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดีและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

เตือนใจ สุนกุล (2562, น. 21) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มจนได้รับมอบหมาย แต่งตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจนำคนอื่นให้มีพฤติกรรมคล้ายตามหรือชี้แนะให้บุคคลหรือสมาชิกในกลุ่มปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ และบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, น. 17) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญ

ให้กับองค์กรมีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน ได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กรอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จ ในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและ ในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรเตรียมใจรับฟังและพูดคุยกับ เสียงเรียกร้อง ที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกัน ทั้งองค์กรมีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและ สภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ปรีชา ออกกจิวัตร (2564, น. 16) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้า หน่วยงานหรือองค์กรที่มีความสามารถ ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือแต่งตั้งให้มีบทบาท อำนาจ หน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ ให้คนอื่นทำงาน และมีความสามารถในการนำพาทีมหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมาย ที่วางไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม ในการนำพาทีมหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้อิทธิพล จริยธรรม ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจในองค์กร ให้สมาชิกในทีมร่วมมือกันปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม ได้รับความเคารพนับถือและ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานจนบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, น. 22) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่ สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคลมีหลักการพื้นฐานคือเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะ การสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใด มีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์กรนั้น ประสบผลสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฟังพอใจผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ได้

ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, น. 11-12) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการชักจูงโน้มน้าว หรือกระตุ้นจิตใจให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติตามความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ณัฐพล วรรณศรี (2564, น. 15) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่ง สามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจ หรือใช้อิทธิพลของบุคคลในตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ผู้ตาม

ปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุในเป้าหมายของส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความเต็มใจ และทุ่มเททั้ง กายใจ สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับในความสามารถและยินยอมให้เป็นตัวแทนของกลุ่ม

ไซยา ภาวะบุตร (2565, น. 25) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติตามให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ และสามารถเพิ่มพลังอำนาจให้กับผู้อื่น เพื่อโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

จากการค้นคว้าและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำได้ 4 กลุ่ม ได้แก่

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่ศึกษา มุ่งเน้นไปที่ลักษณะของผู้นำ ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำของบุคคลจะขึ้นอยู่กับลักษณะที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพความสามารถ ในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่ศึกษามุ่งเน้นความสนใจต่อพฤติกรรมของผู้นำโดยมุ่งไปที่การทำหน้าที่ของผู้นำ ทฤษฎีนี้เสนอว่าการจะเข้าใจอิทธิพลของผู้นำต้องพิจารณาที่แบบแผนพฤติกรรม อันเป็นลักษณะที่เป็นแบบฉบับหรือพฤติกรรมคงที่ ซึ่งผู้นำมีแนวโน้มจะใช้ขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories or Contingency Leadership Theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้ จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกลเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่าในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน (Transformational and Transactional Leadership Theories) ทั้งทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน ต่างกันแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของผู้นำได้โดยดูจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตาม ในการส่งผลซึ่งกันและกัน

4.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิดที่ดีแก่ผู้ตาม สนองความต้องการของผู้ตาม มีการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าเกิดประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือยกย่อง ยอมรับผู้นำกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีระดับสูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามผ่านพฤติกรรมกรรมมามีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญาและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยยกระดับความตระหนัก ความสำนึก ความผูกพันของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจของตนเอง และเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตามจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ระดับความต้องการระดับสูง ลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีดังนี้

- 4.1.1 เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 4.1.2 เป็นคนกล้าและเปิดเผย
- 4.1.3 เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้อื่น
- 4.1.4 ชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายและสร้างแรงผลักดัน
- 4.1.5 เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
- 4.1.6 สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาที่สลับซับซ้อน
- 4.1.7 เป็นผู้วิสัยทัศน์มองการณ์ไกล

4.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theories) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ตามก็แลกเปลี่ยนความสามารถ ความจงรักภักดีเพื่อผลตอบแทนที่ตนเองมุ่งหวังเช่นกัน ผู้ตามแบบแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรมกรรมนำโดยให้รางวัลตอบแทนตามสถานการณ์ อีกลักษณะหนึ่งคือ ปล่อยให้ผู้ตามทำงานไปตามระบบวางเฉยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว หากมีปัญหาผู้นำจึงจะเข้าไปแทรกแซงหาทางช่วยเหลือ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นดังนี้

- 4.2.1 ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไร คือ สิ่งที่ผู้ตามต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับสิ่งที่ต้องการนั้น
- 4.2.2 มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน
- 4.2.3 ผู้ตอบสนองความต้องการและจำเป็นของผู้ตามให้นานเท่าที่ผู้ตามจะทำงานได้สำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเหล่านี้มีความสำคัญอย่างมาก ในการทำความเข้าใจและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร โดยช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาและปรับปรุง

วิธีการนำของตนให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การนำไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเต็มที่

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ

Luria (2008 อ้างถึงใน ณัฐธิดา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง, 2565) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเชิงคุณภาพ หมายถึง ผู้นำองค์กรที่จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ โดยเน้นความดีเลิศของผลงานสร้างความไว้วางใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเชื่อมั่นศรัทธาในระบบการทำงานที่มีคุณภาพสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานไปสู่วิสัยทัศน์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องใช้ระบบรางวัลในการทำงาน ๆ สู่เป้าหมายด้วยมาตรฐานการทำงานที่ดีเลิศ

Bliersbach (2002 อ้างถึงใน ณัฐธิดา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง, 2565) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเชิงคุณภาพ หมายถึง ผู้นำองค์กรที่เน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญโดยใช้การจัดการคุณภาพโดยรวมในการบริหารงานเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เน้นคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพของงานไปพร้อม ๆ กัน

Smith (2022 อ้างถึงใน ณัฐธิดา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง, 2565) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเชิงคุณภาพ หมายถึง ผู้นำที่เน้นการทำงานเชิงระบบ โดยเฉพาะการนำระบบคุณภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร เน้นการใช้ข้อมูลมากกว่าความรู้สึก สร้างบรรยากาศในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้มีชีวิตชีวา เน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้ การตัดสินใจใช้ข้อมูลและพื้นฐานการวิจัยเป็นหลัก

Hirtz, Murray & Riordan (2007 อ้างถึงใน ณัฐธิดา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง, 2565) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเชิงคุณภาพ หมายถึง ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัยมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ สร้างความอบอุ่นให้กับบุคลากร ทำงานด้วยความสุขและเกิดความประทับใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ หมายถึง ผู้นำที่สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยเน้นความดีเลิศของผลงาน การจัดการคุณภาพ และการทำงานเชิงระบบ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ

สุเทพ ทองคำ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ มีความสำคัญในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์และหาทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

พิมพ์พร รัตนภักดี (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร โดยการสร้างความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิเชียร เกิดสุข (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในภาคการศึกษา โดยผู้นำทางการศึกษาต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและนักเรียนพัฒนาตนเอง

วีระพงษ์ มาลัย (2563) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงคุณภาพมีบทบาทสำคัญในการสร้างความยั่งยืนให้องค์กร ผ่านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพมีความสำคัญในหลายด้าน อาทิเช่น การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือ การพัฒนาภาคการศึกษา และการสร้างความยั่งยืนในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ

เรแมนน์ (1991 อ้างถึงใน ฐิติวัสส์ หมั่นกิจ, 2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การมีเป้าหมายเชิงรุก 4) การกำหนดความพึงพอใจของลูกค้ำ 5) มีการติดต่อสื่อสาร 6) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดองค์กร 7) การติดต่อกับลูกค้ำ

สโกลเทส (1992 อ้างถึงใน ฐิติวัสส์ หมั่นกิจ, 2565) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพต้องประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นลูกค้ำ 2) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง 3) การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง 4) การสร้างความมั่นใจในวิธีการทำงานร่วมกัน 5) การทำให้พันธกิจขององค์กรมีความชัดเจน 6) ต้องมีการเปลี่ยนแปลง 7) การเน้นทีมงาน และ 8) การศึกษาและอบรมอย่างต่อเนื่อง

เบอร์ริลล์และเลดอลเทอร์ (1999 อ้างถึงใน ฐิติวัสส์ หมั่นกิจ, 2565) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายคุณภาพจะต้องมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง 2) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารไปยังผู้ร่วมงาน 3) มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติแบบดั้งเดิม 4) มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคคลอื่น ๆ 5) มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ 6) มีวิสัยทัศน์ ค่านิยม การจูงใจ และ 7) มีพลังในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การมีคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำเชิง

คุณภาพสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารจากนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย

สมพัตร์ เบ็ญจชัยพร (2549 อ้างถึงใน ญัฐธิดา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง, 2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์
2. ความมุ่งมั่นและความรู้
3. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามพันธกิจ
4. มีเป้าหมายเชิงรุก
5. การขับเคลื่อนที่เข้มแข็ง
6. มีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับคุณค่าของคุณภาพ
7. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดองค์การ
8. การติดต่อกับลูกค้า
9. การมุ่งเน้นลูกค้า
10. การคำนึงถึงคุณภาพ
11. การปรับปรุงโครงสร้างของงาน
12. มีเสรีภาพที่ปราศจากการควบคุม
13. ความมีเอกภาพในวัตถุประสงค์
14. การค้นหาจุดบกพร่องในระบบ
15. การเน้นทีมงาน
16. การศึกษาและอบรมอย่างต่อเนื่อง

ทัศนาศาสตร์ดี และสมชาย เทพแสง (2550 อ้างถึงใน ญัฐธิดา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง, 2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ดังนี้

1. การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ
2. มีวิสัยทัศน์
3. มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
4. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
5. การใช้ข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์และตัดสินใจ

6. การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากร
7. มีความสามารถในการสื่อสาร
8. มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ
9. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รัชนี้ ตรีกุลเจ็ก (2554 อ้างถึงใน ญัฐธิตา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง, 2565)

ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การติดต่อสื่อสาร
5. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Sallis (1993 อ้างถึงใน ญัฐธิตา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง, 2565) ได้กล่าวถึง

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ด้านคุณภาพสำหรับองค์กรที่สังกัด
2. มีความมุ่งมั่นชัดเจน
3. สร้างความเข้าใจและสื่อสารรายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพไปสู่ทุกคน
4. สร้างความมั่นใจในความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. สร้างความมั่นใจในการรับฟังเสียงสะท้อนจากนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
6. เป็นผู้นำการพัฒนาบุคลากร
7. ระมัดระวังไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดปัญหาไม่ใช่ความล้มเหลวของบุคลากร
8. เป็นผู้นำนวัตกรรมภายในองค์กร
9. สร้างความมั่นใจว่าโครงสร้างขององค์กรชัดเจนในกำหนดความรับผิดชอบ
10. มีความมุ่งมั่นในการจัดอุปสรรคทั้งปัญหาขององค์กรและวัฒนธรรม
11. สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
12. พัฒนากลไกสำหรับการตรวจสอบและประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

Burrill & Ledolter (1999 อ้างถึงใน ญัฐธิตา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง, 2565)

ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ดังนี้

1. มีความเข้าใจในสถานะความต้องการ และความเหมาะสมของเวลาที่จะเปลี่ยนแปลง
2. มีความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการสื่อสารไปยังบุคลากร
3. มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ และการปฏิบัติแบบดั้งเดิม
4. มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร

5. มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง
6. มีความสามารถในการแสดงให้เห็นวิสัยทัศน์ค่านิยม และการจูงใจ
7. มีพลังในการทำงาน

Sergiovanni (1983 อ้างถึงใน ณัฐธิดา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง, 2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ดังนี้

1. ความจำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะที่จำเป็นต่อผู้นำที่จะพัฒนาการเป็นผู้นำสามารถมองการณ์ไกล

2. มีหลักการในการบริหารงาน
3. มีหลักการทำงาน
4. มีหลักการปกครอง
5. มีเป้าหมาย
6. การวางแผน
7. ความยืนหยัดต่อหลักการสำคัญที่เป็นเป้าหมาย
8. การบริหารคน
- 9) ความรักสถาบัน

Reimann (1991 อ้างถึงใน รัฐติวัสส์ หมั่นกิจ, 2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. การมีเป้าหมายเชิงรุก
4. การกำหนดความพึงพอใจของลูกค้า
5. มีการติดต่อสื่อสาร
6. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดองค์การ
7. การติดต่อกับลูกค้า

Scholtes (1992 อ้างถึงใน รัฐติวัสส์ หมั่นกิจ, 2565) ได้ให้หลักการคุณลักษณะของภาวะผู้นำคุณภาพว่าต้องประกอบด้วย

1. การมุ่งเน้นลูกค้า
2. การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
3. การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง
4. การสร้างความมั่นใจในวิธีการทำงานร่วมกัน
5. การทำให้พันธกิจขององค์การมีความชัดเจน

6. ต้องมีการเปลี่ยนแปลง
7. การเน้นทีมงาน
8. การศึกษาและอบรมอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวความคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพจากนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร

ที่	ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สมพัทธ์ เบญจชัยพร (2549)	ทัศนาศ และแสงศักดิ์ และสมชาย เทพแสง (2550)	รัชณี ตระกูลแจ้ง (2554)	Sallis (1993)	Burrill & Ledolter (1999)	Sergiovanni (1983)	Reimann (1991)	Scholtes (1992)	สรุปความถี่	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓		✓		6	*
2	ด้านการมีความมุ่งมั่นและความรู้	✓	✓		✓					3	
3	ด้านการมีความกระตือรือร้น	✓								1	
4	ด้านการมีเป้าหมาย	✓					✓	✓		3	
5	ด้านการขับเคลื่อนที่เข้มแข็ง	✓								1	
6	ด้านการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓		✓		6	*
7	ด้านการติดต่อกับผู้เรียน	✓						✓		2	
8	ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน	✓	✓	✓				✓	✓	5	*
9	ด้านการคำนึงถึงคุณภาพ	✓								1	
10	ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของงาน	✓								1	
11	ด้านการมีเสรีภาพที่ปราศจากการควบคุม	✓								1	
12	ด้านการมีเอกภาพในวัตถุประสงค์	✓								1	
13	ด้านการค้นหาจุดบกพร่องในระบบ	✓								1	
14	ด้านการเน้นทีมงาน	✓	✓	✓	✓				✓	5	*
15	ด้านการศึกษาและอบรมอย่างต่อเนื่อง	✓							✓	2	
16	ด้านการมีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและนอกโรงเรียน		✓							1	
17	ด้านการใช้ข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์และตัดสินใจ		✓							1	
18	ด้านการมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ		✓			✓				2	

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สมพัทธ์ เบญจชัยพร (2549)	ทัศน แสงศักดิ์ และสมชาย เทพแสง (2550)	รัชฎี ตระกูลเล็ก (2554)	Sallis (1993)	Burrill & Ledolter (1999)	Sergiovanni (1983)	Reimann (1991)	Scholtes (1992)	สรุปความดี	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
19	ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓		✓		✓	✓	6	*
20	ด้านการสร้างความมั่นใจในความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				✓					1	
21	ด้านการสร้างความมั่นใจในการรับฟังเสียงสะท้อนจากนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				✓					1	
22	ด้านการระมัดระวังไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดปัญหา				✓					1	
23	ด้านการเป็นผู้นำนวัตกรรมภายในองค์กร				✓					1	
24	ด้านการสร้างความมั่นใจว่าโครงสร้างขององค์กรชัดเจน				✓					1	
25	ด้านการพัฒนากลไกสำหรับตรวจสอบ				✓					1	
26	ด้านการมีความเข้าใจในสถานะความต้องการ					✓				1	
27	ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ					✓				1	
28	ด้านการสร้างความร่วมมือ					✓				1	
29	ด้านการมีพลังในการทำงาน					✓				1	
30	ด้านการมองการณ์ไกล						✓			1	
31	ด้านการมีหลักการในการบริหารงาน						✓			1	
32	ด้านการมีหลักการทำงาน						✓			1	
33	ด้านการมีหลักการปกครอง						✓			1	
34	ด้านการมีการวางแผน						✓			1	
35	ด้านการยืนหยัดต่อหลักการสำคัญที่เป็นเป้าหมาย						✓			1	
36	ด้านการบริหารคน						✓			1	
37	ด้านการมีความรักสถาบัน						✓			1	
38	ด้านการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง								✓	1	
39	ด้านการสร้างความมั่นใจในวิธีการทำงานร่วมกัน								✓	1	
40	ด้านการทำให้พันธกิจขององค์กรมีความชัดเจน								✓	1	
41	ด้านการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง								✓	1	

จากตาราง 1 พบว่า สรุปได้ว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพจากนักวิชาการ และนักการศึกษาต่าง ๆ จำนวน 8 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรร้อยละ 50

ขึ้นไป ได้องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร จึงได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน 4) ด้านการเน้นทีมงาน และ 5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ด้านการเน้นทีมงาน และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านการมีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น. 55) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์คือการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, น. 44) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศคนที่วิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็กไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ โดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก คือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ภานุวัฒน์ ทวีกุล (2560, น. 24) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศคนที่วิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็กคิดน้อย ไม่มีอคติ วิสัยทัศน์ไม่ใช่การเพ้อฝันที่เลื่อนลอย แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งมาจากการเข้าใจองค์การอย่างลึกซึ้งทั้งในอดีตและในอนาคตขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิดกล้าฝัน กล้าตัดสินใจเชื่อมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์รวมถึงการสร้างคน สร้างทีมงาน การมีสายตาอันเฉียบคม โดยมองคนในทีมที่มีแวว มีอนาคตไกล มีความคิด ความอ่าน รู้จักการใช้เวลาในการบ่มเพาะคนให้มีวิสัยทัศน์ให้มีความแข็งแกร่งทั้งร่างกายและจิตใจแต่ผลลัพธ์นั้น

คุ่มค่าเสมอ เป็นการคิดวางแผนอนาคตของทีมงาน เพื่อจะกำหนดทิศทางและจุดหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

จากการศึกษาความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ

2. ด้านการสื่อสาร

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านการสื่อสาร ไว้ดังนี้

มนูญ นายาว (2562, น. 21) ได้ให้ความหมายการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทัศนคติ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสามารถ ฟัง พูด อ่าน เขียน และวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้อย่างมีอาชีพ มีความชัดเจนในการมอบหมายงานหรือออกคำสั่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีความสามารถในการเจรจาต่อรองโน้มน้าวประสานความขัดแย้งภายใน องค์กรได้อย่างโดดเด่นและก่อให้เกิดผลด้านบวกในการปฏิบัติงานนำเสนอข้อมูล โดยผ่านสื่อและ เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมหลากหลายและสอดคล้องกับจุดประสงค์ของสถานศึกษา ให้ คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแก่บุคคลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ รวมทั้งสามารถประชาสัมพันธ์ เผยแพร่โครงการ กิจกรรม ผลงานไปยังชุมชน องค์กรอื่น ๆ ได้อย่างเป็นปัจจุบันต่อเนื่องและ เหมาะสม มีความสามารถนำการประชุมนำเสนอต่อสาธารณชนได้อย่างมีอาชีพ

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, น. 61) ได้ให้ความหมายการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ มอบหมายงานด้วยการถ่ายทอดคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีรายละเอียดที่ชัดเจนสามารถทำความเข้าใจได้ ชี้แจง เกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานในหน้าที่และข้อราชการต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นด้านวิชาการกับผู้ร่วมงาน สื่อความหมาย ด้วยการพูด เขียน สั่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้งานสำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด สื่อสาร เพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ร่วมงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

โชษิตา ศิริมัน (2563, น. 26) ได้ให้ความหมายการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้ วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถ

เจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือแนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของการสื่อสาร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร โดยการถ่ายทอดคำสั่งและการประสานงานผ่านการฟัง พูด อ่าน เขียน และการใช้สื่อเทคโนโลยี อย่างมืออาชีพ เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน นำไปสู่ความร่วมมือและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ไว้ดังนี้

สิทธิพล อางอินทร์ (2563) ได้ให้ความหมายการมุ่งเน้นผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นประการสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด สามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้และวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

ทิศนา แคมมณี (2564) ได้ให้ความหมายการมุ่งเน้นผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นที่ตั้งโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) ได้ให้ความหมายการมุ่งเน้นผู้เรียน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนให้ครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเข้าใจ เจตคติที่ดี และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากการศึกษาความหมายของ การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเน้นความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ การจัดการเรียนการสอนเช่นนี้ มุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มที่ สามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

4. ด้านการเน้นทีมงาน

Kodchadech (2016) ได้ให้ความหมายการเน้นทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคล หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล บรรยากาศในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

Sanrattana (2013) ได้ให้ความหมายการเน้นทีมงาน หมายถึง ทักษะของผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งบางทักษะมีความสำคัญยิ่ง เช่น ทักษะการสร้างทีม ทักษะการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นสากล ที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ห้องเรียน ซึ่งผู้นำสถานศึกษาโดยตำแหน่ง เพียงลำพังไม่สามารถทำให้บรรลุผลในภารกิจงานที่มากมายนี้ได้ เพราะฉะนั้นการมีทีมงาน ย่อมจะทำให้การพัฒนาองค์การมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ให้ความหมายการเน้นทีมงาน หมายถึง การทำงานเป็นทีมที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดีจุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนร่วม

จากการศึกษาความหมายของการเน้นทีมงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเน้นทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างและพัฒนากการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของตนเองหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ล้วนมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

5. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้ อิศรา อ๋มลาก (2562) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงวิธีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้มากขึ้นกว่าที่คาดหวังไว้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง สามารถพัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้นำจะแสดงบทบาททำให้ผู้ตามรู้สึกวางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และจงใจให้ผู้ตามมองการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2560) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงสร้างความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา ซึ่งผู้นำต้องยกระดับความรู้สึก ความสำนึกของผู้ตามให้มีความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ ได้ตามที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กรโดยกระตือรือร้นระดับ ความต้องการของมนุษย์

สิริพัชร งามไตรโร (2565) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง และมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรจนสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ผู้นำใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายาม และการทำงานของผู้ตามให้สูงขึ้นเกินกว่าที่คาดหวังไว้ ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกินความคาดหมาย โดยผู้นำจะมีบทบาทในการสร้างความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และแรงจูงใจ ให้ผู้ตามรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำจะต้องยกระดับ ความรู้สึกและความสำนึกในผลลัพธ์ที่ต้องการ รวมถึงวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์นั้น ทำให้ผู้ตามไม่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กรและกลายเป็นผู้มีศักยภาพและนักพัฒนา ที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ความหมายของแรงจูงใจ

ประชุมพร บุญมา (2561, น. 40) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มา กระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มา ซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจ ภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัล หรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและมักที่จะหวัง รางวัลหรือผลตอบแทน

นิชานันท์ วรรณกุล (2564, น. 18-19) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้น ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการ

ในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทพปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, น. 22-23) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ พฤติกรรมในตัวของบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้ ตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าหรือพลังภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกกระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บุญเลิศ ตองติธรรมย์ (2559, น. 10) ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายในเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีพลังอย่างเต็มใจ มีทิศทางและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

อรสา เพชรนัย (2560, น. 10) ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกลงในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, น. 59) ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง

ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ครูให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีพลัง เต็มใจ มีทิศทางและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ และบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, น. 60) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะจะเกิดการทุ่มเทพลังงาน และความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้เจริญความก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นด้วย

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, น. 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างคนให้ดีขึ้น เพราะการปฏิบัติงานของครูเป็นหัวใจหลักสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและจากความหมายของแรงจูงใจสามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการของมนุษย์ความต้องการจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจหรือตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายในลำดับต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพราะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและเจริญก้าวหน้า ทำให้ครูทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน

การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา จากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555, น. 10-11 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ยางเปือก, 2566, น. 62) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. วิธีการจูงใจ
2. เงินค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
3. ความพอใจในงาน
4. ความมั่นคงในงาน
5. การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม
6. สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม
7. ภาวะผู้นำที่ซื่อสัตย์และมีสมรรถนะ

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, น. 3-4 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ยางเปือก, 2566, น. 63) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ความสำเร็จของงานด้านการยอมรับ
2. ด้านลักษณะของงาน
- 3 ด้านความรับผิดชอบ
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 74-78) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านสภาพการทำงาน
6. ด้านเงินเดือน

นารินทร์ทิพย์ สิงห์งอย (2563, น. 13-15) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะงานที่ทำ

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, น. 13) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. เงินเดือนและผลตอบแทน
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
5. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
6. ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

Herzberg et al. (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ยางเปือก, 2566, น. 63) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
 - 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.5 ด้านความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยป้องกันรักษา ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่
 - 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 ด้านสภาพการทำงาน
 - 2.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

Wiles (1967, pp. 239-231 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ยางเปือก, 2566, น. 63-64) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การได้รับความยุติธรรม
5. ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
6. ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ

7. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย
8. การยอมรับความสามารถของตนเอง

Bentley & Kempel (1970, p. 4 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ยางเปือก, 2566, น. 64) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และกล่าวว่าการแสดงออกทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 10 ประการ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร
2. ความพอใจในหน้าที่การงาน
3. สัมพันธภาพระหว่างครู
4. เงินเดือน
5. ปริมาณการสอน
6. หลักสูตร
7. สถานภาพครู
8. ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา
9. อาคารสถานที่และการบริการ
10. ภาวะกดดันทางสังคม

Gilmer (1970, p. 255 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ยางเปือก, 2566, น. 64) ได้ให้องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. หน่วยงานและการจัดการ
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. การนิเทศงาน
7. ลักษณะทางสังคม
8. การติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. ประโยชน์แก่อุปถัมภ์ต่างๆ

Gibson et al. (2006, pp. 135-136 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ยางเปือก, 2566, น. 64) ได้กล่าวว่า แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ทดสอบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ผลจากการวิจัยพบว่า ในทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับทฤษฎีจึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งได้สร้างทฤษฎีความต้องการที่ตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ ซีอาร์ จี” ดังนี้

1. ความต้องการดำรงอยู่
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	ชาลส์ อัจฉินสมาจาร (2555)	จิรายุทธ แก้วเนย (2556)	เมตตา สอนเสนา (2557)	นารินทร์ทิพย์ สิงห์ขอย (2563)	มณฑนา ชุมปัญญา (2563)	Herzberg and et al (1959)	Wiles (1967)	Bentley and Kempel (1970)	Gilmer (1970)	Gibson and et al (2006)	สรุปความถี่	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
1	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	7	*
2	ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	✓		✓		✓	✓		✓	✓		6	*
3	ด้านความสำเร็จของงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓				6	*
4	ด้านลักษณะของงาน		✓		✓	✓	✓			✓		5	*
5	ด้านการยอมรับนับถือ		✓	✓	✓		✓	✓				5	*
6	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร			✓		✓	✓		✓		✓	5	*
7	ด้านนโยบายและการบริหารงาน					✓	✓	✓		✓		4	
8	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	✓				✓				✓		3	
9	ด้านความรับผิดชอบ		✓		✓		✓					3	
10	ด้านความพอใจในการทำงาน	✓						✓	✓			3	
11	ด้านสภาพการทำงาน			✓			✓			✓		3	
12	ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	✓										1	
13	ด้านภาวะผู้นำที่ซื่อสัตย์และมีสมรรถนะ	✓										1	
14	ด้านการปกครองบังคับบัญชา						✓					1	
15	ด้านความมั่นคงปลอดภัย							✓				1	
16	ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ							✓				1	
17	ด้านการได้รับความยุติธรรม							✓				1	
18	ด้านความต้องการดำรงอยู่										✓	1	
19	ด้านปริมาณการสอน								✓			1	
20	ด้านหลักสูตร								✓			1	
21	ด้านสถานภาพครู								✓			1	
22	ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา								✓			1	

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ชาลส์ ออจิสมาการ์ (2555)	จิลยทอ แก้วเนย (2556)	เมตตา สอนเสนา (2557)	นารินทร์พิพย์ สิงห์ขอย (2563)	มณฑนา ชุมปัญญา (2563)	Herzberg and et al (1959)	Wiles (1967)	Bentley and Kempel (1970)	Gilmer (1970)	Gibson and et al (2006)	สรุปความถี่	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
23	ด้านอาคารสถานที่และการบริการ								✓			1	
24	ด้านการนิเทศงาน									✓		1	
25	ด้านลักษณะทางสังคม									✓		1	
26	ด้านการติดต่อสื่อสาร									✓		1	
27	ด้านภาวะกดดันทางสังคม								✓			1	

จากตาราง 2 พบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากนักการศึกษาและนักวิชาการ จำนวน 10 ท่าน มีจำนวนทั้งสิ้น 27 องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่ผู้วิจัยเลือกเป็นองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 เท่ากับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป โดยคัดสรรให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และนำมากำหนดองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านการยอมรับนับถือ และ 6) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู ดังต่อไปนี้

สิริปัญญา ทรนอก (2557, น. 58) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความชำนาญยิ่งขึ้น ตลอดทั้งส่งเสริมให้ครูได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะและพิจารณาความดีความชอบ

สุนิดา วงศ์ชารี (2559, น. 8) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู หมายถึง การได้รับรางวัลหรือคำชมเชย เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ตำแหน่งหน้าที่การงานมีความก้าวหน้าเท่ากับตำแหน่งอื่น ๆ ได้เข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนาในโรงเรียน โรงเรียนสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จนมีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, น. 7) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู หมายถึง การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน สามารถนำความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความยุติธรรม ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ

จากการศึกษาความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู หมายถึง กระบวนการที่ครูได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้น การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การประเมินผล และการสนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูสามารถเติบโตและพัฒนาในสายงานอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามเงินเดือนและค่าตอบแทนของครูดังต่อไปนี้

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, น. 6) ได้ให้ความหมายของเงินเดือนและค่าตอบแทนของครู หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครูพึงได้รับให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างเต็มความสามารถตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอต่อการนำไปใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน และมีการมอบรางวัลพิเศษสำหรับครูที่ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561, น. 44) ได้ให้ความหมายของเงินเดือนและค่าตอบแทนของครู หมายถึง รายได้ที่ได้รับเป็นประจำ และค่าตอบแทนที่ได้รับและรายได้ที่เกิดจากกิจกรรมอื่น ๆ รายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการ

ต่าง ๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น จากการปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุนสวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

มณฑนา ชุมปัญญา (2563, น. 13) ได้ให้ความหมายของเงินเดือนและค่าตอบแทนของครู หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรือ อัตราการเพิ่มเงินเดือน

จากการศึกษาความหมายของเงินเดือนและค่าตอบแทนของครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนของครู หมายถึง รายได้ที่ครูได้รับเป็นประจำตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย และค่าตอบแทนที่ได้รับรวมถึงรางวัลพิเศษสำหรับครูที่ประสบผลสำเร็จ เงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและมีความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการเพื่อครอบครัว และอื่น ๆ

3. ด้านความสำเร็จของงาน

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความสำเร็จของงาน ดังต่อไปนี้

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563, น. 5) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี รวมถึงยังได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้ ความสำเร็จจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, น. 83) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รู้จักป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อ ๆ ไป

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, น. 44) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไป

จากการศึกษาความหมายของความสำเร็จของงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ยังได้รับการยินยอมและการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานนั้นๆ

4. ด้านลักษณะของงาน

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามลักษณะของงาน ดังต่อไปนี้

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, น. 6) ได้ให้ความหมายลักษณะของงานที่หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องาน งานที่ทำมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถได้ริเริ่มสร้างสรรค์ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ครูมีความตื่นตัวและสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ล่ำพั่ง แต่ผู้เดียว

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, น. 68) ได้ให้ความหมายลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและท้าทายในการปฏิบัติ

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, น. 7) ได้ให้ความหมายลักษณะของงาน หมายถึง เนื้อหาของงานที่ได้รับมอบหมายไม่หนักเกินความสามารถของครูที่จะสามารถปฏิบัติได้ รวมไปถึงต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูด้วย

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์, (2564, น. 87) ได้ให้ความหมายลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคลเป็นงานที่น่าสนใจ ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูจึงเกิดความพึงพอใจ ทั้งในด้านนโยบายการบริหาร การมอบหมายงาน ระบบการสื่อสาร สิ่งอำนวยความสะดวก และความร่วมมือของบุคลากรเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นได้ดี มีความสุขและทำงานอย่างเต็มใจ

จากการศึกษาความหมายของลักษณะของงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ถูกต้องตามความรู้และความสามารถที่ครูมีอยู่ โดยงานที่รับผิดชอบจะเหมาะสมและท้าทายในระดับที่ครูสามารถเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของตนเองได้ เช่น การสอนที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสอนให้นักเรียนเข้าใจได้ดีขึ้นหรือการวางแผนการเรียนการสอนที่ท้าทายและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเบื้องต้นจนถึงสิ้นสุดงาน ลักษณะของงานที่ครูปฏิบัติต้องเน้นไปที่เนื้อหาของงานที่ไม่ยากเกินความสามารถของครูในการปฏิบัติงาน

ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้อุ้และความสามารถของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการยอมรับนับถือ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการยอมรับนับถือ ดังต่อไปนี้

ณัฐธิดา สุระเสนา, (2564, น. 71-72) ได้ความหมายการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกคาดหวังต่อผลที่เกิดขึ้นจากการมีผลการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชน และบุคคลภายนอกโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และการได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

สุจิตรา ถาบันแก้ว (2565, น. 11) ได้ให้ความหมายการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, น. 14) ได้ให้ความหมายการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดี การให้เกียรติและยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้รับความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากการศึกษาความหมายของการยอมรับนับถือดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย และได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว

6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรดังต่อไปนี้

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, น. 7) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธกับบุคคล ในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันอย่างดี และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับเพื่อน ร่วมงานของครูไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน ได้ทำงานนั้นเกิดความสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

ทิสชากร แสนสุริวงค์ (2561, น. 39) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธกับบุคคล ในองค์กร หมายถึง การประสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่อง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา การมีความรู้สึกอบอุ่นใจ เมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความสนับสนุน และ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, น. 14) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธกับบุคคลในองค์กร หมายถึง การประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้มีความสามัคคี กันในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการแนะนำ เมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ การให้การสนับสนุน และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียว กัน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

จากการศึกษาความหมายของความสัมพันธกับบุคคลในองค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร หมายถึง การประสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา การมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนและเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม การทำงานร่วมกันได้อย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดีและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการแนะนำเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเพิ่มขวัญกำลังใจและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อานูภาพ คำชนะ (2565) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล ภาวะผู้นำแบบวางแผน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือเมื่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมากขึ้นด้วย 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยสมการพหุคูณเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .89 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประชุมร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความสามัคคี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นต่าง ๆ แบบมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราชราษฎร์วิทยาจารย์) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านการยอมรับนับถือ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขจรศักดิ์ ธรรมธชกุล (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและสูงตามลำดับ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90

ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ด้านความต้องการเพื่อการคงอยู่และด้านความต้องการความสัมพันธ์ 2) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูและปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

วราภรณ์ บัวเมือง (2560) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี นัย สำคัญ ทาง สถิติ ที่ ระดับ .01

อริศรา ขอบจิต (2560) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจภายในในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูและด้านความภาคภูมิใจ 2) แรงจูงใจภายนอกในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวนสองด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม รองลงมา ด้านความมั่นคงในอาชีพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน กับแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน พบว่า แรงจูงใจภายในทุกด้านกับแรงจูงใจภายนอกทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำและปานกลาง

เนตรนภา นมัสไธสง (2563) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษา พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู และบุคลากร ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 3) บทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การประเมินผล การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การสร้างแรงจูงใจ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

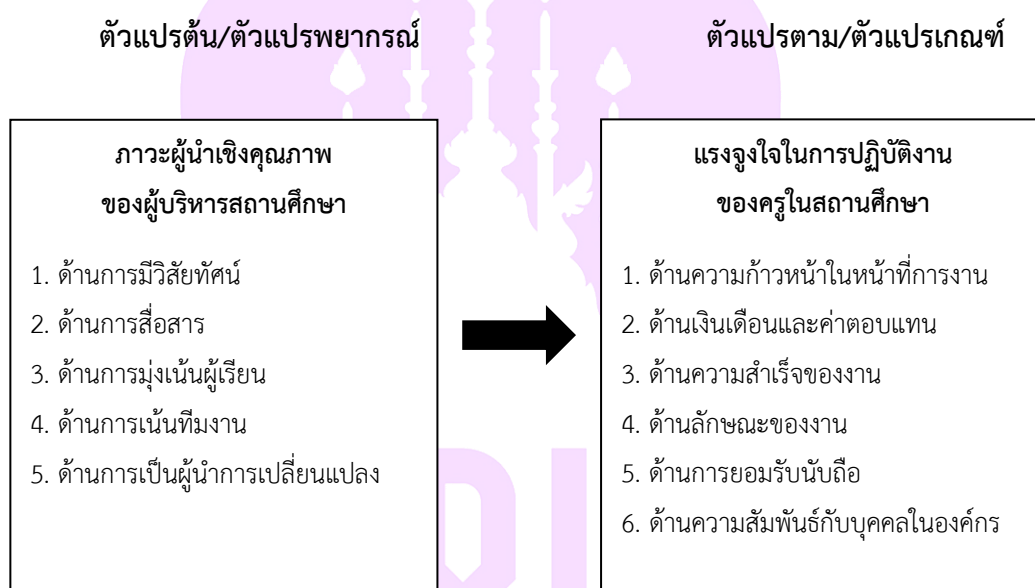
ธนพรธ อนุเวช (2564) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 2) แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้ง 5 ด้านมีแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครুরวมทั้งสิ้น 30 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐ มะลิซ้อน (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล ด้านการสื่อสาร 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครूमัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ ด้านความผูกพัน

3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทางบวกอยู่ในระดับมากและทักษะการบริหารงานบุคคล ด้านสื่อสาร และด้านการประเมินผลส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 49.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 131 แห่ง จำนวน 967 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เทียบขนาดของประชากรที่ 1,000 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 278 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มโรงเรียนตามกลุ่มอำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละกลุ่มโรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	สถานศึกษา	จำนวนประชากร ครูผู้สอน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน (คน)
1	กลุ่มโรงเรียนอำเภอจุน 1	100	29
2	กลุ่มโรงเรียนอำเภอจุน 2	66	19
3	กลุ่มโรงเรียนอำเภอเชียงคำ 1	168	48
4	กลุ่มโรงเรียนอำเภอเชียงคำ 2	158	45

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	สถานศึกษา	จำนวนประชากร ครูผู้สอน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน (คน)
5	กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำปาง	90	26
6	กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำปาง 1	136	39
7	กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำปาง 2	101	29
8	กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำปาง	148	43
รวม		967	278

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และกลุ่มโรงเรียน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน 4) ด้านการเน้นทีมงาน 5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert, 1993, p. 247) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ด้าน

เงินเดือนและค่าตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 247) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 247)

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

- 5.1 ผศ.ดร.ณัฐภูมิ สัพโส ตำแหน่ง อาจารย์คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

- 5.2 ดร.ทองพรรณ ปัญญาอุตมกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปง (บ้าน

นาปรัง)

- 5.2 ดร.ยุทธนา คงแหลม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพากแก้ววิทยาคม

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย ครูผู้สอนจำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .986

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการส่งแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 7 วัน แจกแบบสอบถามไป 278 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. เมื่อได้รับผลจากการทำแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และวิเคราะห์หาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายของคะแนนภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์การประเมินของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, น. 54) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามเกณฑ์การประเมินของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, น. 54) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยหัวข้อภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน ร้อยละ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์
X ₂	แทน ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร
X ₃	แทน ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน
X ₄	แทน ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเน้นทีมงาน

X_5	แทน ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Y	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
Y_1	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
Y_2	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
Y_3	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน
Y_4	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะของงาน
Y_5	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ
Y_6	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล
ในองค์กร	
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน มาตรฐาน
SE_b	แทน ค่าความคาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
SE_{est}	แทน ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
\hat{Y}	แทน ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และกลุ่มโรงเรียนนำมาแจกแจงความถี่และหาร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และสังกัดกลุ่มโรงเรียน (n=278)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	66	23.74
1.2 หญิง	212	76.26
2. อายุ		
2.1 20-30 ปี	31	11.15
2.2 31-40 ปี	99	35.61
2.3 41-50 ปี	112	40.29
2.4 51-60 ปี	36	12.95
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	171	61.51
3.2 ปริญญาโท	107	38.49
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	24	8.63
4.2 5-10 ปี	103	37.05
4.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	151	54.32
5. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ		
5.1 ครูผู้ช่วยปฏิบัติหน้าที่ 6 เดือนขึ้นไป	20	7.19
ครู อันดับ คศ.1	58	20.86
ครู อันดับ คศ.2	78	28.06
ครู อันดับ คศ.3	121	43.53
ครู อันดับ คศ.4	1	0.36

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
6. กลุ่มโรงเรียน		
จุน 1	29	10.43
จุน 2	19	6.83
เชียงคำ 1	48	17.27
เชียงคำ 2	45	16.19
เชียงม่วน	26	9.35
ปง 1	39	14.03
ปง 2	29	10.43
ภูซาง	43	15.47

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 278 คน เป็นเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.74 เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 76.26

จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 20-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.15 อายุ 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 35.61 อายุ 41-50 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.29 และ อายุ 51-60 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.95

จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย ปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 61.51 และปริญญาโท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 38.49 คน

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.63 ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 37.05 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 54.32

จำแนกตามตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประกอบด้วย ครูผู้ช่วยปฏิบัติหน้าที่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19 ครู อันดับ คศ.1 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.86 ครู อันดับ คศ.2 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.06 ครู อันดับ คศ.3 จำนวน 121 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.53 และ ครู อันดับ คศ.4 จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.36

จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน ประกอบด้วย กลุ่มโรงเรียนจุน 1 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 กลุ่มโรงเรียนจุน 2 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.83 กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.27 กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.19

กลุ่มโรงเรียนเชียงใหม่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 กลุ่มโรงเรียนปง 1 จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.03 กลุ่มโรงเรียนปง 2 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 และกลุ่มโรงเรียนภูซาง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.47

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=278		ระดับภาวะผู้นำ เชิงคุณภาพ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.40	0.69	มาก	5
2. ด้านการสื่อสาร	4.42	0.66	มาก	3
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน	4.48	0.62	มาก	1
4. ด้านการเน้นทีมงาน	4.45	0.66	มาก	2
5. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.41	0.67	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.43	0.63	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ด้านการเน้นทีมงาน ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.41$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านการมีวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	n=278		ระดับภาวะ ผู้นำเชิง คุณภาพ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถสื่อสารให้กับบุคลากรใน องค์กรได้เข้าใจ	4.41	0.75	มาก	2
2. ผู้บริหารของท่านสามารถกำหนดแผน กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ เป้าหมายระยะยาวขององค์กร	4.46	0.70	มาก	1
3. ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างแรง บันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการบรรลุวิสัยทัศน์ของ องค์กร	4.38	0.76	มาก	4
4. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถ ในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง ในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร	4.41	0.73	มาก	2
5. ผู้บริหารของท่านสามารถมองเห็นและ กำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนและ มีขอบเขตในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.38	0.74	มาก	4
6. ผู้บริหารของท่านสามารถติดตาม ความคืบหน้าของการดำเนินการตาม วิสัยทัศน์และปรับกลยุทธ์ตามความจำเป็น เพื่อให้องค์กรเดินทางไปในทิศทาง ที่ต้องการ	4.38	0.75	มาก	4
7. ผู้บริหารของท่านสามารถปรับกลยุทธ์ หรือวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมเมื่อองค์กร เผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทาย	4.37	0.78	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.40	0.69	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้กับบุคลากรในองค์กรได้เข้าใจและผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.41$) และน้อยสุด คือ ผู้บริหารของท่านสามารถปรับกลยุทธ์หรือวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมเมื่อองค์กรเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทาย ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสื่อสาร

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสื่อสาร	n=278		ระดับภาวะผู้นำ เชิงคุณภาพ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารของท่านสามารถถ่ายทอดคำสั่งและข้อมูลให้กับทีมงานได้อย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย	4.39	0.76	มาก	5
2. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรและนำไปปรับปรุงการทำงาน	4.39	0.78	มาก	5
3. ผู้บริหารของท่านใช้การพูดในการสื่อสารกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิสัมพันธ์ที่ดี	4.38	0.78	มาก	7
4. ผู้บริหารของท่านใช้การอ่านและการเขียนในการสื่อสารข้อมูลและคำสั่งที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.69	มาก	2

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสื่อสาร	n=278		ระดับภาวะผู้นำ เชิงคุณภาพ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
5. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น อีเมล, ระบบสื่อสารออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มอื่นๆ อย่างมืออาชีพเพื่อส่งเสริมการสื่อสารในองค์กร	4.49	0.68	มาก	1
6. ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างการรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและแผนงาน ขององค์กรให้กับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.71	มาก	3
7. ผู้บริหารของท่านสามารถตอบสนองต่อปฏิกิริยาของบุคลากรในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา	4.34	0.77	มาก	8
8. ผู้บริหารของท่านสามารถใช้การสื่อสารเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.44	0.72	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.42	0.66	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น อีเมล ระบบ สื่อสารออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มอื่น ๆ อย่างมืออาชีพเพื่อส่งเสริมการสื่อสารในองค์กร ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านใช้การอ่านและการเขียนในการสื่อสารข้อมูลและคำสั่งที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.45$) และน้อยสุด คือ ผู้บริหารของท่านสามารถตอบสนองต่อปฏิกิริยาของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน	n=278		ระดับภาวะผู้นำ เชิงคุณภาพ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารของท่านสามารถจัดการ เรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของ ผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้	4.50	0.67	มาก	3
2. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถ ในการออกแบบกิจกรรมการเรียน การสอนที่เหมาะสมกับความต้องการ และศักยภาพของผู้เรียน	4.43	0.73	มาก	8
3. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ผู้เรียน มีบทบาทในการเรียนรู้และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่	4.55	0.65	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารของท่านสนับสนุน การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของ ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้าง ความรู้และพัฒนาตนเองได้	4.52	0.66	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารของท่านสามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้	4.49	0.66	มาก	4
6. ผู้บริหารของท่านสามารถจัดหาและ สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผู้เรียน	4.44	0.72	มาก	7
7. ผู้บริหารของท่านมีการปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและ ความต้องการของผู้เรียน	4.47	0.71	มาก	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน	n=278		ระดับภาวะผู้นำ เชิงคุณภาพ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
8. ผู้บริหารของท่านสามารถสร้าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและ สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งใน และนอกห้องเรียน	4.47	0.68	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.48	0.62	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้และพัฒนาตนเองได้ ($\bar{X} = 4.52$) และน้อยสุด คือ ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการเน้นทีมงาน

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการเน้นทีมงาน	n=278		ระดับภาวะผู้นำ เชิงคุณภาพ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารของท่านสามารถสร้าง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีความ เข้มแข็งและมีความร่วมมือกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.42	0.72	มาก	7
2. ผู้บริหารของท่านเน้นความสำคัญ ของการทำงานร่วมกันและผลประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วน บุคคล	4.50	0.68	มาก	1

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการเน้นทีมงาน	n=278		ระดับภาวะผู้นำ เชิงคุณภาพ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
3. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในทีมให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลสำเร็จร่วมกัน	4.47	0.69	มาก	2
4. ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้ทีมงานรู้สึกมีความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.40	0.76	มาก	8
5. ผู้บริหารของท่านสามารถจัดการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	4.44	0.74	มาก	6
6. ผู้บริหารของท่านจัดการผลตอบแทนให้กับสมาชิกในทีมอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคนในทีม	4.45	0.75	มาก	5
7. ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างความเสมอภาคในทีม โดยทุกคนมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ	4.47	0.70	มาก	2
8. ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.71	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.45	0.66	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการเน้นทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร

ของท่านเน้นความสำคัญของการทำงานร่วมกันและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในทีมให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลสำเร็จร่วมกัน และผู้บริหารของท่านสามารถสร้างความเสมอภาคในทีม โดยทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.47$) และน้อยสุด คือ ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้ทีมงานรู้สึกมีความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	n=278		ระดับภาวะผู้นำ เชิงคุณภาพ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความไว้วางใจ ในทีมงาน ซึ่งทำให้สมาชิกในทีมพร้อม ที่จะทำงานร่วมกันและเปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางเดียวกัน	4.41	0.72	มาก	4
2. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความจงรักภักดี ในทีมงาน ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกมีส่วนร่วม และมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อองค์กร	4.39	0.74	มาก	7
3. ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นและสร้าง แรงจูงใจให้กับสมาชิกในทีมเพื่อให้พวกเขา ทำงานเกินกว่าความคาดหวัง	4.37	0.77	มาก	8
4. ผู้นำของท่านสามารถทำให้สมาชิกในทีม เห็นคุณค่าและความสำคัญของภารกิจและ วิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน	4.41	0.70	มาก	4
5. ผู้นำของท่านสามารถยกระดับความรู้สึ ของสมาชิกในทีมเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ต้องการ และกระตุ้นให้พวกเขาทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น	4.40	0.76	มาก	6

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	n=278		ระดับภาวะผู้นำ เชิงคุณภาพ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
6. ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นให้สมาชิกใน ทีมมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ขององค์กร มากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล	4.45	0.69	มาก	1
7. ผู้นำของท่านมีบทบาทในการสร้าง ศักยภาพและการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มี ทักษะและความสามารถที่สามารถบรรลุ เป้าหมายขององค์กรได้	4.42	0.72	มาก	3
8. ผู้นำของท่านสามารถนำทีมไปสู่ ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ กระบวนการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนา	4.43	0.72	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.41	0.67	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ผู้นำของท่านสามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.43$) และน้อยสุด คือ ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในทีมเพื่อให้พวกเขาทำงานเกินกว่าความคาดหวัง ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	n=278		ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.57	0.55	มากที่สุด	1
2. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.18	0.72	มาก	6
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.49	0.50	มาก	3
4. ด้านลักษณะของงาน	4.41	0.54	มาก	4
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.40	0.58	มาก	5
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน องค์กร	4.52	0.56	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.42	0.49	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.52$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.49$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.40$) และน้อยสุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	n=278		ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของ ครู	
	\bar{X}	S.D.		อันดับที่
1. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นตามผลงานและความสามารถของตนเอง	4.55	0.70	มากที่สุด	5
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง	4.60	0.62	มากที่สุด	2
3. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมและสัมมนาที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.62	0.58	มากที่สุด	1
4. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	4.58	0.67	มากที่สุด	4
5. ท่านได้รับคำแนะนำและแนะแนวในการพัฒนาอาชีพจากผู้บังคับบัญชา	4.60	0.59	มากที่สุด	2
6. ท่านรู้สึกว่างค์กรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาอาชีพอย่างชัดเจน	4.52	0.65	มากที่สุด	7
7. ท่านได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.52	0.66	มากที่สุด	7
8. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเติบโตในสายอาชีพ	4.55	0.65	มากที่สุด	5
รวมเฉลี่ย	4.57	0.55	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมและสัมมนาที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรม

เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง และท่านได้รับคำแนะนำและแนะแนวในการพัฒนาอาชีพจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.60$) และน้อยสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาอาชีพอย่างชัดเจน และท่านได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	n=278		ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	4.35	0.70	มาก	1
2. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.08	0.89	มาก	7
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับผลงานที่โดดเด่น	4.12	0.92	มาก	5
4. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างเหมาะสม	4.11	0.90	มาก	6
5. ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว	4.32	0.76	มาก	2
6. ท่านรู้สึกว่าการสวัสดิการที่ได้รับช่วยลดภาระทางการเงิน	4.20	0.82	มาก	4
7. ท่านได้รับรางวัลพิเศษสำหรับผลงานที่ประสบผลสำเร็จ	4.04	0.93	มาก	8
8. ท่านมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนในองค์กร	4.21	0.80	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.18	0.72	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการ

ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ($\bar{X} = 4.32$) และน้อยสุด คือ ท่านได้รับรางวัลพิเศษสำหรับผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน	n=278		ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.56	มากที่สุด	3
2. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.60	มาก	4
3. ท่านได้รับการยอมรับและคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในงานที่สำเร็จ	4.39	0.72	มาก	6
4. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยเพื่อนร่วมงานอย่างน้อยเพียงใด	4.37	0.66	มาก	7
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองทำสำเร็จ	4.61	0.54	มากที่สุด	1
6. ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จเพิ่มเติมอย่างน้อยเพียงใด	4.47	0.59	มาก	5
7. ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของท่าน	4.56	0.58	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.49	0.50	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองทำสำเร็จ ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.56$) และน้อยสุด คือ ท่านรู้สึกว่าผลงานของท่านได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา ด้านลักษณะของงาน	n=278		ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และ ความสามารถของท่านมากน้อยเพียงใด	4.32	0.71	มาก	9
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทายและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ตนเองมากน้อยเพียงใด	4.38	0.65	มาก	6
3. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง ได้มากน้อยเพียงใด	4.47	0.60	มาก	2
4. งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยเสริมสร้าง ความสามารถในการวางแผนและจัดการ เรียนการสอนของท่าน	4.39	0.67	มาก	5
5. ท่านสามารถดำเนินงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.58	มากที่สุด	1
6. เนื้อหาของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะของ ท่านมากน้อยเพียงใด	4.36	0.68	มาก	7
7. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความเหมาะสม และช่วยเพิ่มความมั่นใจในความสามารถ ของตนเอง	4.40	0.64	มาก	4

ตาราง 15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา ด้านลักษณะของงาน	n=278		ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
8. งานที่ได้รับมอบหมายมีความซับซ้อนใน ระดับที่ท่านสามารถจัดการได้อย่าง เหมาะสม	4.36	0.63	มาก	7
9. ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาทักษะและ ความรู้ผ่านงานที่ได้รับมอบหมายมากน้อย เพียงใด	4.46	0.59	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.41	0.54	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้มากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.47$) และน้อยสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของท่านมากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ	n=278		ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ	4.35	0.72	มาก	7
2. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะ ในความสามารถของท่าน	4.38	0.68	มาก	6
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้การสนับสนุน และไว้วางใจในความรู้ความสามารถของ ท่าน	4.42	0.61	มาก	3
4. ท่านได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานหรือปัญหา ส่วนตัว	4.32	0.73	มาก	8
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำเพราะได้รับ การยอมรับจากบุคคลรอบข้าง	4.42	0.63	มาก	3
6. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน	4.46	0.60	มาก	1
7. ท่านรู้สึกว่าได้รับการเชื่อถือจากผู้บริหาร โรงเรียนในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา เกี่ยวกับงาน	4.40	0.65	มาก	5
8. ท่านได้รับการให้เกียรติและการปฏิบัติ อย่างเหมาะสมจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	4.44	0.64	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.40	0.58	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ

ท่านได้รับการให้เกียรติ และการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.44$) และน้อยสุด คือ ท่านได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงาน หรือปัญหาส่วนตัว ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร	n=278		ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.61	0.56	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น	4.54	0.64	มากที่สุด	2
3. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.52	0.62	มากที่สุด	3
4. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่าน	4.50	0.62	มาก	4
5. ท่านได้รับคำแนะนำและการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ	4.49	0.64	มาก	5
6. ท่านรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.47	0.65	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.52	0.56	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ

ท่านสามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.54$) และน้อยสุดคือ ท่านรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ และตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1					
X ₂	.898**	1				
X ₃	.848**	.857**	1			
X ₄	.872**	.905**	.873**	1		
X ₅	.874**	.867**	.863**	.931**	1	
Y	.701**	.718**	.737**	.772**	.766**	1

จากตาราง 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y) พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 21 คู่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวม (Y) สูงสุดพบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเน้นทีมงาน (X₄) (r=0.772) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₅) (r=0.766) ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน (X₃) (r=0.737) ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร (X₂) (r=0.718) ตามลำดับ และภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₁) (r=0.701) น้อยที่สุด

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ Multicollinearity

Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁	0.15	6.59
X ₂	0.13	7.85
X ₃	0.19	5.17
X ₄	0.09	9.02
X ₅	0.11	8.81

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ และค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตัวแปร	B	SE	β	t
ด้านการเน้นทีมงาน (X ₄)	0.247	0.082	0.332	3.026**
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₅)	0.205	0.077	0.280	2.649**
ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน (X ₃)	0.164	0.063	0.206	2.593**
a = 1.682 R = 0.789 SE_{est} = 0.305 R² = 0.623 F = 150.661**				

จากตาราง 20 จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเน้นทีมงาน (X₄) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₅) และด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน (X₃) ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้ร้อยละ 62.30 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.682 + 0.247(X_4) + 0.205(X_5) + 0.164(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.332(ZX_4) + 0.280(ZX_5) + 0.206(ZX_3)$$



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านการเน้นทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และน้อยสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้บริหารของท่านสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผู้บริหารของท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ผู้บริหารของท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและ

ความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ผู้บริหารของท่านสามารถจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียน และผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการเน้นทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารของท่านเน้นความสำคัญของการทำงานร่วมกันและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในทีมให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างความเสมอภาคในทีม โดยทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ทำให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารของท่านจัดการผลตอบแทนให้กับสมาชิกในทีมอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคนในทีม ผู้บริหารของท่านสามารถจัดการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีความเข้มแข็งและมีความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารของท่านสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้ทีมงานรู้สึกมีความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น อีเมล ระบบ สื่อสารออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มอื่น ๆ อย่างมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมการสื่อสารในองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านใช้การอ่านและการเขียนในการสื่อสารข้อมูลและคำสั่งที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างการรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและแผนงานขององค์กรให้กับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารของท่านสามารถใช้การสื่อสารเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารของท่านสามารถถ่ายทอดคำสั่งและข้อมูลให้กับทีมงานได้อย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรและนำไปปรับปรุงการทำงาน ผู้บริหารของท่านใช้การพูดในการสื่อสารกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิสัมพันธ์ที่ดี และผู้บริหารของท่านสามารถตอบสนองต่อปฏิกิริยาของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล รองลงมา คือ ผู้นำของท่านสามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ผู้นำของท่านมีบทบาทในการสร้างศักยภาพและการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีทักษะและความสามารถที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความไว้วางใจในทีมงาน ซึ่งทำให้สมาชิกในทีมพร้อมที่จะทำงานร่วมกันและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำของท่านสามารถทำให้สมาชิกในทีมเห็นคุณค่าและความสำคัญของภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ผู้นำของท่านสามารถยกระดับความรู้สึกของสมาชิกในทีมเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ต้องการและกระตุ้นให้พวกเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น ผู้นำของท่านสามารถสร้างความจงรักภักดีในทีมงาน ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกมีส่วนร่วมและมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อองค์กร และผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในทีมเพื่อให้พวกเขาทำงานเกินกว่าความคาดหวัง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้กับบุคลากรในองค์กรได้เข้าใจ ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารของท่านสามารถมองเห็นและกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนและมีขอบเขตในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารของท่านสามารถติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการตามวิสัยทัศน์และปรับกลยุทธ์ตามความจำเป็นเพื่อให้องค์กรเดินหน้าไปในทิศทางที่ต้องการ และผู้บริหารของท่านสามารถปรับกลยุทธ์หรือวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมเมื่อองค์กรเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และน้อยสุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมและสัมมนาที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ท่านได้รับคำแนะนำและแนะแนวในการพัฒนาอาชีพจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นตามผลงานและความสามารถของตนเอง ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเติบโตในสายอาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมี 2 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่างค์กรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาอาชีพอย่างชัดเจน และท่านได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านสามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่าน ท่านได้รับคำแนะนำและการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองทำสำเร็จ รองลงมา คือ ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของท่าน ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จเพิ่มเติมมากขึ้นเพียงใด ท่านได้รับการยอมรับและคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในงานที่สำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยเพื่อนร่วมงานมากขึ้นเพียงใด

2.4 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้มากขึ้นเพียงใด ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นเพียงใด ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความเหมาะสมและช่วยเพิ่มความมั่นใจในความสามารถของตนเอง งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยเสริมสร้างความสามารถในการวางแผนและจัดการเรียนการสอนของ

ท่าน ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองมากขึ้นเพียงใด เนื้อหาของงานที่ท่านปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะของท่านมากขึ้นเพียงใด งานที่ได้รับมอบหมายมีความซับซ้อนในระดับที่ท่านสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของท่านมากขึ้นเพียงใด

2.5 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน รองลงมา คือ ท่านได้รับการให้เกียรติและการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้การสนับสนุนและไว้วางใจในความรู้ความสามารถของท่าน ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำเพราะได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ท่านรู้สึกว่าได้รับการเชื่อถือจากผู้บริหารโรงเรียนในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในความสามารถของท่าน ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านสามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่าน ท่านได้รับคำแนะนำและการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเน้นทีมงาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.682 + 0.247(X_4) + 0.205(X_5) + 0.164(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.332(ZX_4) + 0.280(ZX_5) + 0.206(ZX_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูรู้สึกว่าการงานของตนเองมีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างอนาคตที่ดีให้กับนักเรียน มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว ส่งเสริมให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ช่วยสร้างความสามัคคีและความผูกพันในหมู่ครู มีการสื่อสารที่ดีเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารและครู มีการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้างช่วยเพิ่มความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปรับตัวและพัฒนาตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวิธส์ หมั่นกิจ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูรู้สึกว่าการงานของตนเองมีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างอนาคตที่ดีให้กับนักเรียน อีกทั้งยังมีการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ช่วยให้ผู้เรียนและผู้ปกครองรู้สึกพึงพอใจต่อการบริการ

และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเพิ่มความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แซลลิส (Sallis, 1993, pp. 88-89) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนไว้ว่า คุณภาพของการศึกษาควรเริ่มจากผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมให้พวกเขามีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่ ความสำเร็จของผู้เรียน และพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังกล่าวว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ผู้เรียนและผู้ปกครองรู้สึกพึงพอใจ และสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในสถานศึกษา

1.2 ด้านการเน้นทีมงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว ส่งเสริมให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ช่วยสร้างความสามัคคีและความผูกพันในหมู่ครู ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณิ คชเดช (2559) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยทีมงานต้องทำงานร่วมกันและยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.3 ด้านการสื่อสาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารและครู มีการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้างช่วยเพิ่มความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐ มะลิซ้อน (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้างในภาวะผู้นำ โดยเห็นว่า ผู้นำที่สามารถสื่อสารได้ดีจะสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในหมู่ทีมงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ระบุว่า เมื่อผู้บริหารมีการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง ครูจะรู้สึกว่าได้รับข้อมูลและความเข้าใจที่ถูกต้องจากผู้บริหาร ส่งผลให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนางานในองค์กร ทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.4 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปรับตัวและพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ซึ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ โดยงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีทักษะในการนำการเปลี่ยนแปลงสามารถ

สร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปรับตัวและพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง
ในด้านการศึกษาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้

1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจ
และยอมรับได้อย่างดี นี่ทำให้ครูรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง
ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทักซิณ มวลมนตรี (2564) ที่เห็นว่าผู้นำที่มี
วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างมุ่งมั่น โดยเฉพาะในบริบทของ
สถานศึกษา วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างทิศทางการพัฒนาการเรียนการสอน
และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีโอกาสได้รับการพัฒนา
ตนเองผ่านการอบรม การศึกษาต่อ และการขอเลื่อนวิทยฐานะ มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ได้รับความ
การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความร่วมมือของเพื่อนครู และบุคลากรทางการศึกษา ในปฏิบัติการสอน
จนได้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในงาน มองว่างานสอนเป็นงานที่มีความ
ความหมายและสร้างผลกระทบต่อสังคม สามารถใช้ศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์
ในการพัฒนาการเรียนการสอน จนได้รับการยอมรับและความเคารพจากนักเรียน ผู้ปกครอง และ
ชุมชน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ
เช่น ค่าครองชีพ เงินประจำตำแหน่ง เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ
ล้วนมีส่วนช่วยเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนัย ไทยถาวร (2561)
ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่าแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษารายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจ
อภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
มีโอกาสในการขอวิทยฐานะและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงาน หลังจากการพัฒนาตนเอง
ผ่านการอบรมหรือการศึกษาต่อ ซึ่งช่วยเพิ่มความมั่นคงและการเติบโตในอาชีพ สถานศึกษามักจะจัด
ให้มีการอบรมและพัฒนาความสามารถของครูอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนาอาชีพ และ
ทำให้ครูสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามักจะให้
การสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของครู โดยการจัดเตรียมโอกาสในการทำงานที่ท้าทายและ

มีความหมาย ซึ่งทำให้ครูมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าต่อองค์กรและสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ทำให้เห็นเส้นทางการเติบโตในอาชีพอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและให้ครูรู้สึกว่าจะตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ซึ่งพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูได้รับการสนับสนุนและให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี เช่น กิจกรรมสันทนาการ การอบรมพัฒนาศักยภาพร่วมกัน หรือการประชุมเชิงปฏิบัติสัมพันธ์ ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย (2562) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.3 ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความรู้สึกพึงพอใจ ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนและเห็นพัฒนาการของนักเรียนเห็นผลลัพธ์ของการสอน เช่น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น หรือประสบความสำเร็จในการแข่งขันต่าง ๆ ทำให้ได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง ได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรช่วยสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมความภาคภูมิใจในอาชีพ ช่วยสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานของครูมีความหมายและคุณค่า เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเยาวชนและสังคม ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจและมีความสุขในการทำหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ในการถ่ายทอดความรู้ การแก้ปัญหา และการพัฒนาหลักสูตร นอกจากการสอนแล้ว ครูยังมีบทบาทอื่น ๆ เช่น การแนะแนว การดูแลนักเรียน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งช่วยให้

การทำงานไม่น่าเบื่อ และมีอิสระในการออกแบบการเรียนการสอน เลือกใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมและสร้างสรรค์วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีโอกาสในการกำหนดรูปแบบการทำงานของตนเอง ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดารัตน์วงศ์ (2560) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับและการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมไทย และครูถูกมองว่าเป็นบุคคลที่มีความเสียสละและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชน การได้รับเกียรติจากชุมชนและสังคมช่วยสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพและกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงาน การได้รับคำชม การให้กำลังใจ และการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครู ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย (2562) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทนในการทำงาน โดยที่เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ครูที่ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ตนต้องรับผิดชอบ จะรู้สึกว่าตนเองได้รับการคุ้มค่ากับความพยายามที่ทำไป หากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงาน ก็อาจทำให้ครูรู้สึกไม่พอใจและขาดแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมยังช่วยลดความเครียดทางการเงิน และทำให้ครูสามารถมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิดา วงศ์ชารี (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโอบไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเน้นทีมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวัตถุประสงค์หรือจุดหมายเดียวกันในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน จึงมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความพยายาม ช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ทำงานเพียงลำพัง ทำให้ครูมีโอกาสได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากทีมช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวดี บรรจงช่วย (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่าผู้นำสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมักเน้นการทำงานเป็นทีม โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนให้ช่วยเหลือกัน ช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ครู ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าขององค์กรและมีแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารเป้าหมายได้ดี ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นและพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกว่าคุณได้รับการพัฒนาและมีโอกาสในการเติบโตในอาชีพ ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียน จะช่วยเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำ และช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการเสริมสร้างทักษะให้กับครูนั้น มีผลกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น งานวิจัยของขจรศักดิ์พบว่า เมื่อผู้บริหารสามารถ

ปรับเปลี่ยนการทำงานและกระบวนการต่าง ๆ โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกถึงการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

3.3 ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีสำหรับผู้เรียน โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะผู้เรียนและคุณภาพการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอนและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีส่วนในการพัฒนาผู้เรียนและองค์กร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ซึ่งได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน และพบว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียน และให้ครูมีบทบาทในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอน สามารถเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการเรียนรู้ ทำให้ครูรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี ทั้งนี้การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ช่วยสร้างการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาตนเองของครู ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ในส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสาร ที่ไม่สามารถทำนายได้ว่าภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนี้ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ถึงแม้ว่าระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อาจจะต้องมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC

3.4 ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาจมีความเป็นนามธรรมและกว้างเกินไป ทำให้ครูไม่สามารถเชื่อมโยงกับงานของตนเองได้ ทำให้ครูอาจมองว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นเพียงคำพูดที่ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ไม่มีแผนงานที่ชัดเจน หรือไม่มีงบประมาณสนับสนุน ขาดกลไกในการสื่อสารและติดตามผล เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ทำให้ครูไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น แม้ว่าจะมีระดับสูงในทางทฤษฎี แต่ถ้าวิสัยทัศน์มีลักษณะเป็นนามธรรม ขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น ไม่มีการวางแผนงานที่เป็นรูปธรรม งบประมาณสนับสนุน หรือกลไก

ในการสื่อสารและติดตามผล ครูจึงไม่สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดังกล่าวกับการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ได้รับผลกระทบตามที่คาดหวัง

3.5 ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการสื่อสารที่ดี แต่หากการสื่อสารนั้นไม่ชัดเจนหรือไม่เพียงพอสำหรับครู เช่น การสื่อสารที่ไม่ได้ทำให้ครูเห็นภาพรวมของการทำงานหรือไม่ได้มีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของครูจริง ๆ ก็อาจทำให้แรงจูงใจของครูไม่เพิ่มขึ้นจากการสื่อสารนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนัย (2560) งานวิจัยนี้พบว่าแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำในการสื่อสารที่ดี แต่การสื่อสารนั้นยังไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ เพราะการสื่อสารไม่ได้เน้นการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจหรือการได้รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการเน้นทีมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความร่วมมือและการสื่อสารระหว่างครู เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีม จัดอบรมสำหรับผู้บริหารและครูในด้านการบริหารทีม การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจในทีม ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงาน เพื่อเพิ่มความรับผิดชอบและความผูกพันต่อทีม มีการประเมินผลการทำงานเป็นทีมและให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้ครูเข้าใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ควรจัดฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและครูในการจัดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และจัดให้มีทรัพยากรและสนับสนุนการทำงานของครูในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มความมั่นใจและลดความตึงเครียด

3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและครู เพื่อเสริมสร้างทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น

ผู้เรียน และพัฒนาการบริหารที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ควรจัดเตรียมทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ด้านการศึกษา เพื่อสร้างความรับผิดชอบและความผูกพันต่อการพัฒนาผู้เรียน และจัดระบบ การประเมินและติดตามผลการดำเนินงานด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร และการสอนอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรสร้าง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกคน มีความเข้าใจตรงกันและสามารถมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ควรจัดประชุมหรือเวิร์กช็อปที่เปิดโอกาส ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางการดำเนินงาน จะช่วยให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ วิสัยทัศน์และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ สำหรับการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู มีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้ ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที ทำให้ครูเห็นถึง ความสำคัญและความคืบหน้าของวิสัยทัศน์

5. ด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรจัดให้มีช่องทาง การสื่อสารที่เหมาะสม เช่น การประชุมประจำเดือน แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือกลุ่มสนทนา เพื่อให้ครู สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ ควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม ในการสื่อสาร โดยเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึง ปัญหาและความต้องการของครู และสามารถปรับปรุงการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัด ฝึกอบรมหรือเวิร์กช็อปเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารสำหรับผู้บริหารจะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถ ในการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีขึ้นระหว่าง ผู้บริหารและครู และผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษา ให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความเข้าใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรกำหนดแผนการพัฒนาทักษะและความรู้ของครู อย่างเป็นระบบ โดยจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้ครูทราบถึงแนวทางและ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือรับรางวัลตามความสามารถและผลงานที่ทำ ควรจัดให้มีการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะการสอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผล

ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องสำหรับครูที่มีผลงานดี เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือ และการสนับสนุนระหว่างครู เช่น การจัดพื้นที่ทำงานร่วมกันหรือการจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส ระหว่างผู้บริหารและครู รวมถึงการจัดประชุมหรือเวิร์กช็อปที่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดี จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดอบรมร่วมกัน การทำโครงการพิเศษ หรือกิจกรรม สันทนาการ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือในองค์กร

3. ด้านความสำเร็จของงาน ควรกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยให้ครูทราบถึงความคาดหวังและสามารถมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว มีประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้ครูทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง ในการทำงาน และยังเป็น การยกย่องผลงานที่ดีของครู จัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ลดอุปสรรคในการทำงาน สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อจะช่วยให้เพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการสอน และยังเป็น การสร้างความท้าทายและความพึงพอใจในการทำงาน

4. ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหมายงานที่มีความหลากหลายและท้าทายจะช่วยกระตุ้น ความสนใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของครู โดยเฉพาะงานที่ช่วยให้ครูสามารถใช้ทักษะและ ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ ควรพิจารณาลักษณะของงานให้เหมาะสมกับทักษะและความถนัดของ ครูแต่ละคน เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่รู้สึกเครียดหรือท้อแท้จากงาน ที่ไม่ตรงกับความสามารถ ผลตอบแทนทั้งทางการเงินและความพึงพอใจจากการทำงาน ควรสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ได้รับ เพื่อเป็นการยอมรับและส่งเสริมแรงจูงใจให้ครูทำงานได้ เต็มที่

5. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเคารพ ในความคิดและความคิดเห็นของครูทุกคน ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้ รับ การยอมรับและมีความสำคัญต่อองค์กร เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจาก ผู้บริหาร ควรมีการยกย่องหรือให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นหรือแสดงทักษะการทำงานที่โดดเด่น การยอมรับผลงานจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงาน

6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรมีการพิจารณาปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนของ ครูให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและตลาดแรงงาน เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในเรื่องของ

รายได้ และสามารถมุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานได้เต็มที่ มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนให้โปร่งใสและเป็นธรรม โดยเฉพาะในเรื่องของการขึ้นเงินเดือนหรือให้โบนัส เพื่อให้ครูรับรู้วาระบบการตอบแทนมีความชัดเจนและยุติธรรม ผู้บริหารควรมีระบบการให้รางวัลหรือโบนัสตามผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูพัฒนาผลงานและมุ่งมั่นในการทำงานได้ดีขึ้น โดยสามารถจัดระบบการประเมินผลที่ยุติธรรม มีการเสนอโปรแกรมสนับสนุนทางการเงินเพิ่มเติม เช่น เงินช่วยเหลือในการศึกษาต่อ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่จะช่วยให้ครูมีความมั่นคงทางการเงินและความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพในบริบทต่าง ๆ เช่น การเปรียบเทียบภาวะผู้นำระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ หรือการเปรียบเทียบระหว่างสาขาวิชาที่ต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปปรับใช้ได้สถานศึกษาแต่ละประเภท
2. ควรมีการศึกษาดผลกระทบระยะยาวของภาวะผู้นำเชิงคุณภาพที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระยะยาว เพื่อติดตามการพัฒนาและผลลัพธ์จากการปรับปรุงภาวะผู้นำในระยะเวลาต่าง ๆ
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 กับพื้นที่อื่น เช่น เขตการศึกษาของจังหวัดใกล้เคียง เพื่อหาความแตกต่างและแนวทางการปรับปรุงที่เหมาะสม
4. ควรมีการทดลองหรือการศึกษาดผลของการแทรกแซงในลักษณะต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมผู้นำเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพในสถานศึกษา และการวัดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อดูว่าภาวะผู้นำใหม่มีผลต่อการทำงานและแรงจูงใจของครูอย่างไร
5. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่น การสนับสนุนจากองค์กรต้นสังกัด การมีทรัพยากรสนับสนุน หรือการมีนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำภายในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของ
กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.
2560. สำนักพิมพ์สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่
วังก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]. Google.com.
<http://www.google.com/search>
- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศ
ราชบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. Google.com.
<http://www.google.com/search>
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย
ThaiLis.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
ยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต. วารสารมหา
จุฬานาคทรรศน์, 6(10), 4930-4943.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 15). อมรการพิมพ์.
- โซษิตา ศิริมัน. (2563). ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยนครราชสีมา]. Google.com.
<http://www.google.com/search>
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ]. Google.com.
<http://www.google.com/search>

- ฐิติวัสส์ หมั่นกิจ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัตถุประสงค์*, 5(3), 123-141.
- ณัฐ มะลิซ้อน. (2557). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์]. Google.com.
<http://www.google.com/search>
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ณัฐธิดา น้ามนต์ดี และสมชาย เทพแสง. (2565). ภาวะผู้นำคุณภาพและความสำเร็จขององค์กร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 19(37), 164-174.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ณัฐพล วรรณศรี. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ดาราวดี บรรจงช่วย. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ทิศากร แสนสุริวงศ์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

- ทิตินา แคมมณี. (2564). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 23). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนพรรค อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. Google.com.
<http://www.google.com/search>
- นารินทิพย์ สิงห์ฮอย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- เนตรนภา นมัสไธสง. (2563). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย]. Google.com.
<http://www.google.com/search>
- บุญเลิศ ทองดีรัมย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก(เบญจศิริราษฎร์วิทยา) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

- ประชุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ประธาน ยครุ่งเรือง. (2559). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- ปรีชา ออกกิจวัตร. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- ปียาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- พิมพ์พร รัตนภักดี. (2562). การเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ภัทรพรพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- มนูญ นายาว. (2562). *ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกระบี่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- มันทนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- มารุต พลอัน. (2559). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

- วราภรณ์ บัวเมือง. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- วิเชียร เกิดสุข. (2562). *ภาวะผู้นำในภาคการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระพงษ์ กล้วย. (2563). *การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน: บทบาทของผู้นำ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สกุลกานต์ โกสילה. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*.
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2567). *รายงานจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา*. <https://bigdata.phayao2.go.th/bigdata/>
- สิทธิพล อางอินทร์. (2563). *ศาสตร์และศิลป์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริปัญญา ศรีนอก. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- สิริพัชร งามไตรไร. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. Google.com.
<http://www.google.com/search>

- สุจิรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สุเทพ ทองคำ. (2561). การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในองค์กร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุนิดา วงศ์ชารี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคุณยวิชากรวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สุรรัตน์ โตเชียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- สุวรรณณี คชเดช. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- อรอนงค์ กลางนภา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเขตสุขภาพที่ 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- อริศรา ขอบจิต. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- อัญชลี สุขวิบูลย์. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- อานุภาพ คำชนะ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

- อิสรา อิมลาภ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของบริษัท เอ็กซอนโมบิล จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Kodchadech, S. (2016). *Problem and guidelines for development of develop team building in school Kaenghangmaew District the Office of Chantaburi Primary Educational Service Area Office 1*. [Unpublished Master thesis, Burapha University].
- Krejcie, R. V. & Morgan, D W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Read Mc Nally.
- Sallis, Edward. (1993). *Total Quality Management in Education*. Kogan Page.
- Sanrattana, W. (2013). *New educational paradigm Case study of the 21st century education*. Thippayawisuth Printing.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัมปโน
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. ดร.ทองพรรณ ปัญญาอุตมกุล
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลปง (บ้านนาปรัง)
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปง (บ้านนาปรัง)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
3. ดร.ยุทธนา คงแหลม
สถานที่ทำงาน โรงเรียนพากแก้ววิทยาคม
วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพากแก้ววิทยาคม
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถทำนายผลความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับ ครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มี 5 ด้าน

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มี 6 ด้าน

3. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอความกรุณาส่งกลับผู้วิจัยภายใน วันที่..26... เดือน...กุมภาพันธ์.....พ.ศ...2568..... จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัยที่หมายเลขโทรศัพท์ 091-0786576 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ศุภฤกษ์ สรรณคมน์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

โปรดสแกนเพื่อตอบแบบสอบถามใน Google from

หรือ Link : <https://forms.gle/5cW3Vft3r6UsVWbN7>

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ท่านยินยอมในการให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ ยินยอม ไม่ยินยอม

*****หากท่านยินยอมให้ท่านกรอกข้อมูลต่อไปนี้เป็นจริง*****

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ
 - () 20-30 ปี
 - () 31-40 ปี
 - () 41-50 ปี
 - () 51-60 ปี
3. วุฒิการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก
 - () อื่นๆ (ระบุ).....
4. ประสบการณ์การทำงาน
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5-10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ
 - () ครูผู้ช่วยปฏิบัติหน้าที่ 6 เดือนขึ้นไป
 - () ครู อันดับ คศ.1
 - () ครู อันดับ คศ.2
 - () ครู อันดับ คศ.3
 - () ครู อันดับ คศ.4

6. สังกัดโรงเรียน.....

- () จุน 1
- () จุน 2
- () เชียงคำ 1
- () เชียงคำ 2
- () เชียงม่วน
- () ปง 1
- () ปง 2
- () ภูซาง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคะพะเยา เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคะพะเยา เขต 2

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้กับบุคลากรในองค์กรได้เข้าใจ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้กับบุคลากรในองค์กรได้เข้าใจ					
2	ผู้บริหารของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์กร					
3	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร					
4	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร					
5	ผู้บริหารของท่านสามารถมองเห็นและกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนและมีขอบเขตในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
6	ผู้บริหารของท่านสามารถติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการตามวิสัยทัศน์และปรับกลยุทธ์ตามความจำเป็นเพื่อให้องค์กรเดินทางไปในทิศทางที่ต้องการ					
7	ผู้บริหารของท่านสามารถปรับกลยุทธ์หรือวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมเมื่อองค์กรเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทาย					

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสื่อสาร						
8	ผู้บริหารของท่านสามารถถ่ายทอดคำสั่งและข้อมูลให้กับทีมงานได้อย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย					
9	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรและนำไปปรับปรุงการทำงาน					
10	ผู้บริหารของท่านใช้การพูดในการสื่อสารกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิสัมพันธ์ที่ดี					
11	ผู้บริหารของท่านใช้การอ่านและการเขียนในการสื่อสารข้อมูลและคำสั่งที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น อีเมล ระบบสื่อสารออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มอื่น ๆ อย่างมืออาชีพเพื่อส่งเสริมการสื่อสารในองค์กร					
13	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างการรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและแผนงานขององค์กรให้กับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14	ผู้บริหารของท่านสามารถตอบสนองต่อปฏิกิริยาของบุคลากรในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา					
15	ผู้บริหารของท่านสามารถใช้การสื่อสารเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน						
16	ผู้บริหารของท่านสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้					
17	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของผู้เรียน					
18	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่					

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้และพัฒนาตนเองได้					
20	ผู้บริหารของท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้					
21	ผู้บริหารของท่านสามารถจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียน					
22	ผู้บริหารของท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน					
23	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน					
ด้านการเน้นทีมงาน						
24	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีความเข้มแข็งและมีความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ผู้บริหารของท่านเน้นความสำคัญของการทำงานร่วมกันและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล					
26	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในทีมให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลสำเร็จร่วมกัน					
27	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้ทีมงานรู้สึกมีความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในการทำงาน					
28	ผู้บริหารของท่านสามารถจัดการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น					

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารของท่านจัดการผลตอบแทนให้กับสมาชิกในทีม อย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคน ในทีม					
30	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างความเสมอภาคในทีม โดยทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจ					
31	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงาน ที่ทำให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
32	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความไว้วางใจในทีมงาน ซึ่งทำให้ สมาชิกในทีมพร้อมที่จะทำงานร่วมกันและเปลี่ยนแปลงไป ในทิศทางเดียวกัน					
33	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความจงรักภักดีในทีมงาน ทำให้ สมาชิกในทีมรู้สึกมีส่วนร่วมและมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อองค์กร					
34	ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิก ในทีมเพื่อให้พวกเขาทำงานเกินกว่าความคาดหวัง					
35	ผู้นำของท่านสามารถทำให้สมาชิกในทีมเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน					
36	ผู้นำของท่านสามารถยกระดับความรู้สึกของสมาชิกในทีม เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ต้องการและกระตุ้นให้พวกเขาทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น					
37	ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมุ่งเน้นไปที่ ผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล					
38	ผู้นำของท่านมีบทบาทในการสร้างศักยภาพและการพัฒนา สมาชิกในทีมให้มีทักษะและความสามารถที่สามารถบรรลุ เป้าหมายขององค์กรได้					

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
39	ผู้นำของท่านสามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นตามผลงานและความสามารถของตนเอง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นตามผลงานและความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นตามผลงานและความสามารถของตนเอง					
2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง					
3	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมและสัมมนาที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
4	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส					
5	ท่านได้รับคำแนะนำและแนะแนวในการพัฒนาอาชีพจากผู้บังคับบัญชา					
6	ท่านรู้สึกว่าการมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาอาชีพอย่างชัดเจน					
7	ท่านได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
8	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเติบโตในสายอาชีพ					
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน						
9	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
10	ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
11	ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับผลงานที่โดดเด่น					
12	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างเหมาะสม					
13	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว					
14	ท่านรู้สึกว่าสวัสดิการที่ได้รับช่วยลดภาระทางการเงิน					
15	ท่านได้รับรางวัลพิเศษสำหรับผลงานที่ประสบผลสำเร็จ					
16	ท่านมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนในองค์กร					

ข้อ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน						
17	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ คล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18	ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19	ท่านได้รับการยอมรับและคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในงานที่สำเร็จ					
20	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านได้รับการยอมรับและเห็น คุณค่าโดยเพื่อนร่วมงานอย่างน้อยเพียงใด					
21	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองทำสำเร็จ					
22	ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ เพื่อสร้าง ความสำเร็จเพิ่มเติมอย่างน้อยเพียงใด					
23	ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความพึง พอใจในชีวิตการทำงานของท่าน					
ด้านลักษณะของงาน						
24	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของ ท่านอย่างน้อยเพียงใด					
25	ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างน้อยเพียงใด					
26	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียน การสอนของตนเองได้อย่างน้อยเพียงใด					
27	งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยเสริมสร้างความสามารถ ในการวางแผนและจัดการเรียนการสอนของท่าน					
28	ท่านสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29	เนื้อหาของงานที่ท่านปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความรู้และ ทักษะของท่านอย่างน้อยเพียงใด					
30	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความเหมาะสมและช่วยเพิ่ม ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง					

ข้อ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
31	งานที่ได้รับมอบหมายมีความซับซ้อนในระดับที่ท่านสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม					
32	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านงานที่ได้รับมอบหมายอย่างน้อยเพียงใด					
ด้านการยอมรับนับถือ						
33	ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ					
34	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของโรงเรียนยอมรับในความสามารถของท่าน					
35	เพื่อนร่วมงานของท่านให้การสนับสนุนและไว้วางใจในความรู้ความสามารถของท่าน					
36	ท่านได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว					
37	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำเพราะได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง					
38	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน					
39	ท่านรู้สึกว่าการเชื่อถือจากผู้บริหารโรงเรียนในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน					
40	ท่านได้รับการให้เกียรติและการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร						
41	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
42	ท่านสามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น					
43	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
44	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่าน					

ข้อ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
45	ท่านได้รับคำแนะนำและการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ					
46	ท่านรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา					



ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มี 5 ด้าน

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการสื่อสาร
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน
4. ด้านการเน้นทีมงาน
5. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
ด้านการมีวิสัยทัศน์							
1	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและ สามารถสื่อสารให้กับบุคลากรในองค์กรได้ เข้าใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารของท่านสามารถกำหนดแผน กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ เป้าหมายระยะยาวขององค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
3	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารของท่านสามารถมองเห็นและกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนและมีขอบเขตในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารของท่านสามารถติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการตามวิสัยทัศน์และปรับกลยุทธ์ตามความจำเป็นเพื่อให้องค์กรเดินหน้าไปในทิศทางที่ต้องการ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารของท่านสามารถปรับกลยุทธ์หรือวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมเมื่อองค์กรเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการสื่อสาร							
8	ผู้บริหารของท่านสามารถถ่ายทอดคำสั่งและข้อมูลให้กับทีมงานได้อย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการ ฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรและนำไปปรับปรุงการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารของท่านใช้การพูดในการสื่อสารกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิสัมพันธ์ที่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
11	ผู้บริหารของท่านใช้การอ่านและการเขียน ในการสื่อสารข้อมูลและคำสั่งที่สำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการใช้ สื่อเทคโนโลยี เช่น อีเมล ระบบสื่อสาร ออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มอื่น ๆ อย่าง มืออาชีพเพื่อส่งเสริมการสื่อสารในองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างการรับรู้ ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและแผนงาน ขององค์กรให้กับทีมงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารของท่านสามารถตอบสนองต่อ ปฏิกิริยาของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
15	ผู้บริหารของท่านสามารถใช้การสื่อสาร เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร ในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน							
16	ผู้บริหารของท่านสามารถจัดการเรียน การสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนและ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
17	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถ ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพ ของผู้เรียน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
18	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ผู้เรียน มีบทบาทในการเรียนรู้และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
19	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้และพัฒนาตนเองได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารของท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
21	ผู้บริหารของท่านสามารถจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารของท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการเน้นทีมงาน							
24	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีความเข้มแข็ง และมีความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารของท่านเน้นความสำคัญของการทำงานร่วมกันและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในทีมให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลสำเร็จร่วมกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
27	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่ส่งเสริมให้ทีมงานรู้สึก มีความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในการ ทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารของท่านสามารถจัดการสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างราบรื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารของท่านจัดการผลตอบแทนให้กับ สมาชิกในทีมอย่างยุติธรรมและเหมาะสม กับการมีส่วนร่วมของแต่ละคนในทีม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้าง ความเสมอภาคในทีม โดยทุกคนมีโอกาส ในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมใน กระบวนการตัดสินใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้าง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้ ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
32	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความไว้วางใจ ในทีมงาน ซึ่งทำให้สมาชิกในทีมพร้อม ที่จะทำงานร่วมกันและเปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความจงรัก รักดี ในทีมงาน ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกมีส่วน ร่วมและมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อ องค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
34	ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในทีมเพื่อให้พวกเขาทำงานเกินกว่าความคาดหวัง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	ผู้นำของท่านสามารถทำให้สมาชิกในทีมเห็นคุณค่าและความสำคัญของภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36	ผู้นำของท่านสามารถยกระดับความรู้สึกของสมาชิกในทีมเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ต้องการและกระตุ้นให้พวกเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37	ผู้นำของท่านสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38	ผู้นำของท่านมีบทบาทในการสร้างศักยภาพและการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีทักษะและความสามารถที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
39	ผู้นำของท่านสามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มี 6 ด้าน

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
3. ด้านความสำเร็จของงาน
4. ด้านลักษณะของงาน
5. ด้านการยอมรับนับถือ
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

ข้อ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
1	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นตามผลงานและความสามารถของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมและสัมมนาที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับคำแนะนำและแนะแนวในการพัฒนาอาชีพจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ท่านรู้สึกว่างค์กรมินโยบายสนับสนุนการพัฒนาอาชีพอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเติบโตในสายอาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน							
9	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
11	ท่านได้รับคำตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับผลงาน ที่โดดเด่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับ ครอบครัว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	ท่านรู้สึกว่าการสวัสดิการที่ได้รับช่วยลดภาระทาง การเงิน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	ท่านได้รับรางวัลพิเศษสำหรับผลงานที่ประสบ ผลสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	ท่านมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างเงินเดือนและ คำตอบแทนในองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความสำเร็จของงาน							
17	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	ท่านได้รับการยอมรับและคำชื่นชมจาก ผู้บังคับบัญชาในงานที่สำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	ท่านรู้สึกว่าผลงานของท่านได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าโดยเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองทำสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการตั้งเป้าหมายใหม่ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จเพิ่มเติมอย่างน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อ ความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านลักษณะของงาน							
24	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และ ความสามารถของท่านอย่างน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
25	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองมากขึ้น เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง ได้มากขึ้นเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยเสริมสร้าง ความสามารถในการวางแผนและจัดการเรียน การสอนของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	ท่านสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	เนื้อหาของงานที่ท่านปฏิบัติมีความ สัมพันธ์กับ ความรู้และทักษะของท่าน มากน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและช่วย เพิ่มความมั่นใจในความสามารถของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	งานที่ได้รับมอบหมายมีความซับซ้อนในระดับ ที่ท่านสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
32	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ ผ่านงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการยอมรับนับถือ							
33	ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนยอมรับใน ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	เพื่อนร่วมงานของท่านให้การสนับสนุนและ ไว้วางใจในความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36	ท่านได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานหรือปัญหา ส่วนตัว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำเพราะได้รับ การยอมรับจากบุคคลรอบข้าง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
38	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
39	ท่านรู้สึกว่าได้รับการเชื่อถือจากผู้บริหารโรงเรียนในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	ท่านได้รับการให้เกียรติและการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร							
41	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
42	ท่านสามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
43	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
44	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
45	ท่านได้รับคำแนะนำและการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
46	ท่านรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

➔ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	85



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	ศุภฤกษ์ สรณคมน์
วัน เดือน ปี เกิด	29 ตุลาคม 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2548 ศศ.บ. (บริหารรัฐกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	100/1 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน
ผลงานตีพิมพ์	ศุภฤกษ์ สรณคมน์ และสุนทร คล้ายอ่ำ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วารสารสันตยาภิวัฒน์ วัดหนองนกกด, 3(5).
รางวัลที่ได้รับ	-

