



ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สุกัญญา สีเคน

มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING
TEACHERS' WORK MOTIVATION: A STUDY IN SCHOOL UNDER THE LOEI
NONG BUA LAMPHU SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

SUKANYA SEEKEN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY**

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	สุกัญญา สีเคน
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิโรคนสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	สุกัญญา สีเคน
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.958 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เท่ากับ 0.934 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (X1) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X3) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X4) และการสื่อสารวิสัยทัศน์ (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.893 ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถรวมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูโดยรวมได้ ร้อยละ 80.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.15484 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ดังนี้

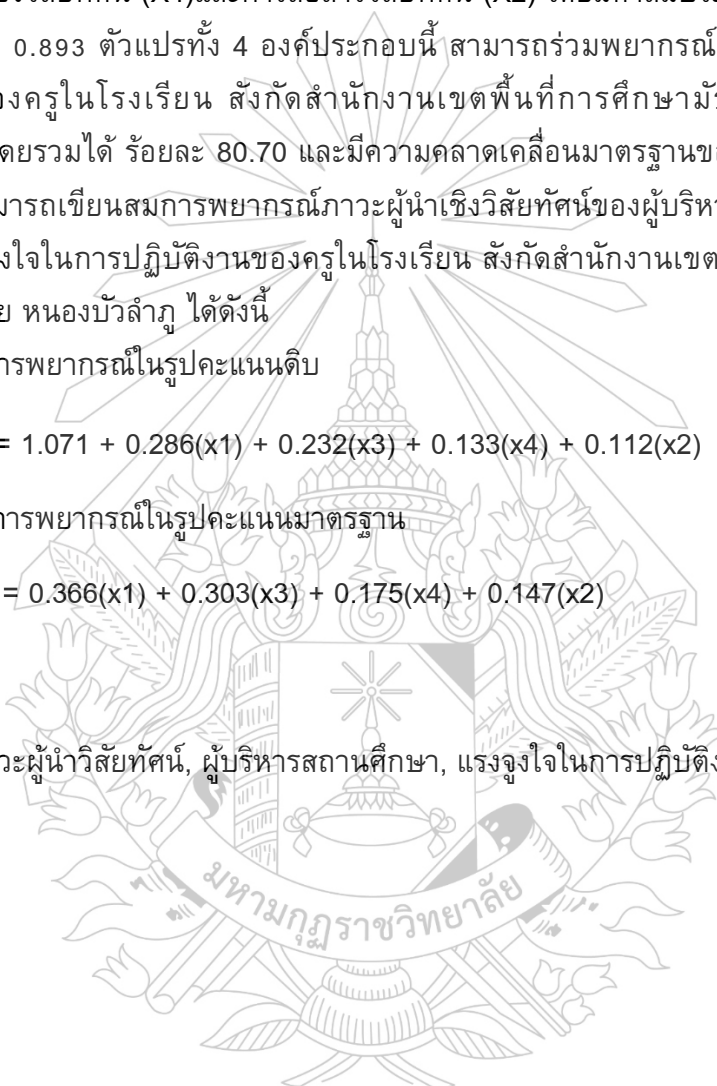
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.071 + 0.286(x1) + 0.232(x3) + 0.133(x4) + 0.112(x2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.366(x1) + 0.303(x3) + 0.175(x4) + 0.147(x2)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ABSTRACT

Thesis Topic	VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING TEACHERS' WORK MOTIVATION: A STUDY IN SCHOOL UNDER THE LOEI NONG BUA LAMPHU SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
Student's Name	Sukanya Seeken
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Chissanapong Sonchan

The objectives of this research were: 1) to study the level of visionary leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu; 2) to study the level of work motivation of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu; 3) to study the relationship between the visionary leadership of school administrators and the work motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu; and 4) to study the visionary leadership factors of school administrators affecting the work motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu.

The sample used in this research consisted of 322 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu in the 2025 academic year. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The reliability of the questionnaire on the visionary leadership of school administrators was 0.958, and for the work motivation of teachers was 0.934. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis to identify significant variables and formulate predictive equations.

The findings revealed that:

- (1) The visionary leadership of school administrators under the Secondary

Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu, overall, was at the highest level.

(2) The work motivation of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu, overall, was at the highest level.

(3) The visionary leadership of school administrators and the work motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu had a high positive relationship overall, with statistical significance at the .01 level.

(4) The visionary leadership factors of school administrators affecting the work motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu included vision formulation (X1), vision implementation (X3), visionary role modeling (X4), and vision communication (X2). The multiple correlation coefficient was 0.893. These 4 variables could jointly predict the overall work motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu at 80.70 percent, with a standard error of estimate of ± 0.15484 . The predictive equations for the visionary leadership of school administrators affecting the work motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu can be formulated as follows:

The predictive equations were as follows:

$$\text{Raw score equation: } \hat{Y} = 1.071 + 0.286(X1) + 0.232(X3) + 0.133(X4) + 0.112(X2)$$

$$\text{Standard score equation: } \hat{Z} = 0.366(X1) + 0.303(X3) + 0.175(X4) + 0.147(X2)$$

Keywords: Visionary Leadership, School Administrators, Work Motivation

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษารัฐบาลทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ดร.กรรณิกา ไวโสภา ดร.พิรุณพรรณ เต็มวงษ์ ดร.กฤษดา ศรีโกเมนทร์ และนางสาวธิดารัตน์ พจนนารี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ พี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษารัฐบาลทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจ ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น เครื่องบูชา แต่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุกัญญา สีเคน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ด
สารบัญคำย่อ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	13
2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	15
2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	16
2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	18
2.1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	26
2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	36
2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	37
2.2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	38
2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	46
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	56
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	61
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	73
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	74
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	82
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	83
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	89
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	95

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	103
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	111
5.2 อภิปรายผล.....	116
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	131
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	132
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย...	134
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	140
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out.....	151
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis).....	155
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อวิจัย.....	158
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล.....	167
ภาคผนวก ซ ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis).....	170
ประวัติผู้วิจัย.....	186

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา.....23
2.2	นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา.....32
2.3	ตารางสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน..... 43
2.4	นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน.....46
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน.....73
3.2	ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....75
3.3	ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม.....76
4.1	จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....82
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูโดย ภาพรวมและรายด้าน..... 83
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) โดยรวมและรายข้อ.....84
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (x_2) โดยรวมและรายข้อ.....85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (x_3) โดยรวมและรายข้อ.....86
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (x_4) โดยรวมและรายข้อ.....87
4.7	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน..... 89
4.8	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1) โดยรวมและรายข้อ.....90
4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2) โดยรวมและรายข้อ.....91
4.10	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3) โดยรวมและรายข้อ.....92
4.11	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_4) โดยรวมและรายข้อ.....93
4.12	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5) โดยรวมและรายข้อ.....94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	96
4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1)	98
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2)	99
4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3)	100
4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_4)	101
4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5)	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม.....	103
4.20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1)	104
4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2)	105
4.22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3)	106
4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_4)	107
4.24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5)	108

สารบัญรูปภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....8
2.1	กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....25
2.2	กรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน.....45
4.1	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....109



สารบัญย่อ

คำย่อ	คำเต็ม/ความหมาย
พ.ร.บ.	พระราชบัญญัติ
พ.ศ.	พุทธศักราช
ศธ.	กระทรวงศึกษาธิการ
p.	หน้า
IOC	Index of Item Objective
	Congruence:
X	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา
x1	การสร้างวิสัยทัศน์
x2	การสื่อสารวิสัยทัศน์
x3	การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ
x4	การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์
Y	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน
y1	ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
y2	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
y3	ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
y4	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
y5	การยอมรับนับถือ
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน

สารบัญย่อ (ต่อ)

คำย่อ	คำเต็ม/ความหมาย
B	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนน ดิบ
S.E	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	ค่าอัตราส่วนเอฟ
Z	คะแนนมาตรฐาน
Y	คะแนนดิบ



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กล่าวถึง ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 - 2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนทั้งในด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) เป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมดิจิทัลส่งผลต่อการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีแนวโน้มที่การจัดการศึกษาจะเปลี่ยนไปโดยการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอก รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งครอบคลุมเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพ และสามารถบริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถมีความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2556 นอกจากนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้ใต้บังคับบัญชา เต็มใจทำงานด้วยมุ่งมั่น และเสียสละ

ในการบริหารการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพราะผู้บริหารถือเป็นผู้นำหลักของโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องรู้จักวิธีการดึงผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องมีลักษณะดังนี้คือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ สามารถกำหนดหรือสร้างภาพความสำเร็จขององค์กรในอนาคตสามารถสื่อความหมายของวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานในองค์กรเข้าใจตรงกัน (Communication) โดยต้องโน้มน้าวให้ทุกคนในองค์กรหรือสถานศึกษายอมรับวิสัยทัศน์หรือภาพความสำเร็จนั้น เกิดจากความคิดของทุกคนมิใช่เกิดจากผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษาแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่จะต้องเกิดจากทุกฝ่าย ในโรงเรียนที่มีภาวะผูกพันและต้องมีความมุ่งมั่น (Commitment) คือ ต้องไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ จะขัดขวางต่อความพยายามหรือต่อ

การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) เนื่องจากการมีวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยหนึ่งในการดำเนินการให้องค์การบรรลุได้ตามเป้าหมาย ถ้าต้องการให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์กร โดยเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal vision) ของผู้นำก่อน แล้วจึงหล่อหลอมให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) กับผู้ร่วมงานทั้งหลาย จากนั้นจึงช่วยกันสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจ (Empower) แก่ผู้ที่ต้องปฏิบัติให้เป็นจริงตามวิสัยทัศน์นั้น (Manasse, 1986) โดยจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมี คือ การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) การมีความรักใหลูกน้อง (Passionate) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การมีความยืดหยุ่น (Flexible) มีความสามารถในการจูงใจ (Inspiring) มีการใช้นวัตกรรม (นวัตกรรม คณานุรักษ์, 2552) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะทำงานในลักษณะบูรณาการ โดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่วางไว้เน้นภาพรวมโดยใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีจินตนาการและ มุ่งผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้ รวมถึงการมองอนาคตต้องอาศัยความคิด จินตนาการที่กว้างไกล เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา (Kahan, 2008)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพความสำเร็จของโรงเรียนที่ดำเนินการบริหารจัดการแล้วบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการประเมินวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (ทักษิณ มวลมนตรี, 2564, หน้า 3) สอดคล้องกับชูชุกิ โยชิยุกิ (2562, หน้า 21 - 24) ได้กล่าวถึงผู้นำกับวิสัยทัศน์สรุปได้ว่าผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์เพื่อดึงดูดความสนใจ วิสัยทัศน์ที่โน้มน้าวใจได้ต้องเกิดจากความอยากทำจากใจไม่ใช่หลักเกณฑ์ภายนอกด้วยการรวบรวมวัตถุดิบทั้งภายในและภายนอก ต้องมีการพูดคุยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และมีการถ่ายทอดเป็นตัวอักษรหรือภาพวาดได้แล้วร่วมมือกันปฏิบัติ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับ รวยรินทร์ เพียรพิทักษ์ (2563, หน้า 32) ที่กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตขององค์กร กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) โดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) โดยการส่งเสริม

สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเป็นต้น ซึ่งจากคำสัมภาษณ์ของ ไซยา ภวะบุตร ที่ได้เน้นย้ำถึงสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคือมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จำเป็นสิ่งที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้ การมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมคิดร่วมทำให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี มองภาพในอนาคตในการที่จะพัฒนาโรงเรียนจะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย (ไซยา ภวะบุตร, บทสัมภาษณ์ 3 มีนาคม 2567)

ในการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับใดก็ตาม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่เกิดขึ้นตามมาย่อมเกิดผลสำเร็จอย่างสูงสุด (ทักษิณ มวลมนตรี, 2564, หน้า 3) ซึ่งสอดคล้องกับ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 37) ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการและเป็นปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำการต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชมส่วน บุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและมักจะหวังรางวัลหรือผลตอบแทน แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก แรงจูงใจเป็นสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมีสถานศึกษาจำนวนมากและมีบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่หลากหลาย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในสภาพการณ์ปัจจุบันครูต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลาย ทั้งงานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านเอกสาร งานด้านการประเมินผล และภารกิจตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หากครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนลดลง และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2. คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หรือไม่

1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4. สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.5. ขอบเขตของการวิจัย

วิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination) 3) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model)

1.5.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement of Work Performance) 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Workplace Relationships) 3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Progression in

Position) 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Characteristics of the Work Performed) และ 5) การยอมรับนับถือ (Recognition and Respect)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จาก 51 แห่ง จำนวน 2,192 คน แบ่งเป็นจำนวน 127 คน และครู จำนวน 2,065 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607 – 610) จำนวน 322 คน

1.5.3 ขอบเขตตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) 3) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model)

1.5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement of Work Performance) 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Workplace Relationships) 3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Progression in Position) 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Characteristics of the Work Performed) และ 5) การยอมรับนับถือ (Recognition and Respect)

1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย มาเป็นกรอบการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด จากแนวคิดของ นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561) ทักษิณ มวลมนตรี (2564) จาตุรงค์ ยตะโคตร (2564) บุปผา เงินประโคน (2565) นาคนครา เหลลนปก (2565) วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567) มณีรัตน์ จันทรา (2567) วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567) Westley & Mintzberg (1989) Nanus (1992) Thompson (2005) Kapur (2007) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical

framework) จำนวน 14 องค์ประกอบแต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ 8 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)
- 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication)
- 3) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination)
- 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model)

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดจากแนวคิดของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564) ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ทักษิณ มวลมนตรี (2564) บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) อัญชลี สนพलय (2564) ศรีนิยาพร วงษ์พันธ์ (2564) ฐาปนี ทีนะกุล (2565) พณิตดา เกษะบุตร (2566) รัฐพล ปั่นทอง (2566) วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567) Alderfer (1972) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 13 องค์ประกอบ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ 7 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

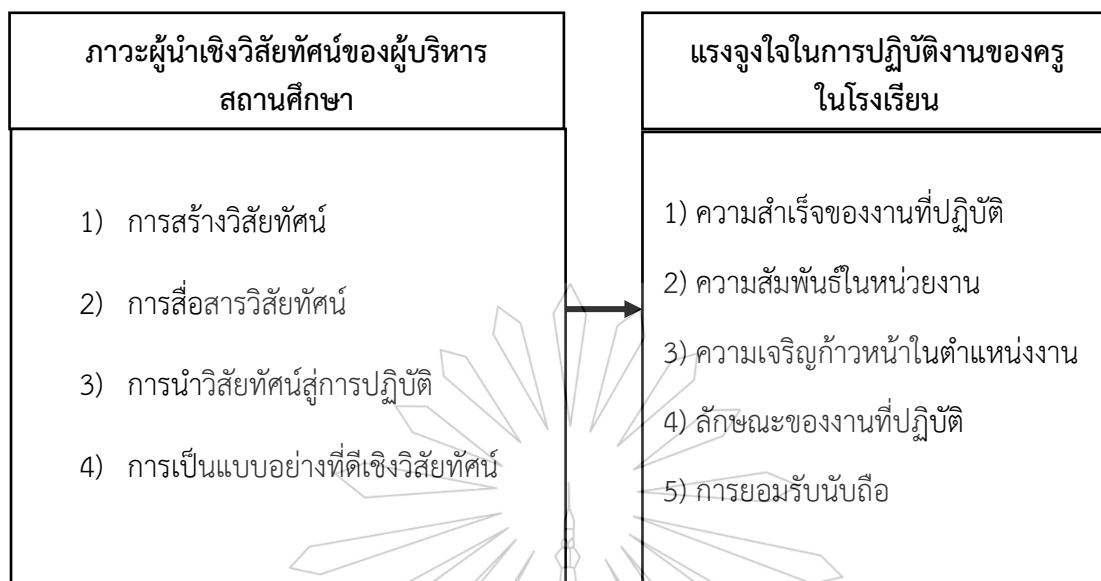
- 1) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement of Work Performance)
- 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Workplace Relationships)
- 3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Progression in Position)
- 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Characteristics of the Work Performed)
- 5) การยอมรับนับถือ (Recognition and Respect)

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ดังต่อไปนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้าง กำหนด และสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความศรัทธา เห็นความสำคัญของเป้าหมาย และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรผ่านกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อวางแผนทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ แนวคิด และเป้าหมายของวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรทราบ โดยผ่านวิธีการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการพูด การเขียน

การใช้สัญลักษณ์ หรือพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ตลอดจนการสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันอย่างต่อเนื่อง

3) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination) หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สามารถนำไปสู่การดำเนินงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิสัยทัศน์ที่ถูกกำหนดขึ้นจะต้องถูกเชื่อมโยงกับนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

4) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model) หมายถึง พฤติกรรมและการประพฤติตนของผู้บริหารโรงเรียนที่สะท้อนถึงความยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยแสดงออกผ่านความมีคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละเพื่อส่วนรวม ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีต้องสามารถสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ มีทักษะในการรับฟังความคิดเห็น แสดงออกถึงความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายและเป็นที่ศรัทธาของครูนักเรียนและบุคลากรทุกฝ่าย

1.7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นและผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจภายใน เช่น ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และความต้องการความสำเร็จส่วนตัว หรือแรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัล คำชม การยอมรับจากผู้อื่น หรือผลตอบแทนต่าง ๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement of Work Performance) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Workplace Relationships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือทั้งในงานส่วนตัวและงานส่วนรวม รวมถึงมีการร่วมมือ ร่วมใจ สามัคคี แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เป็นที่ทำงานที่มีความเข้าใจและผูกพันกัน

3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Progression in Position) หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ครูจะได้รับการพิจารณาผลงานและผล

การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงโอกาสเติบโตในสายงานอย่างต่อเนื่อง

4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Characteristics of the Work Performed)

หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของครู เป็นงานที่มีความชัดเจนในโครงสร้าง ขอบเขต และเป้าหมาย มีลักษณะที่น่าสนใจ ทำท่าย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูมีโอกาสในการวางแผน ตัดสินใจ และรับผิดชอบงานด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ มีอิสระในการทำงาน มีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นงานที่ช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

5) การยอมรับนับถือ (Recognition and Respect) หมายถึง การที่ครูได้รับความ

ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และยอมรับในความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ชุมชน และบุคคลทั่วไป ซึ่งแสดงออกผ่านการยกย่อง ชมเชย การได้รับรางวัล การเชิญเป็นที่ปรึกษา วิทยากร หรือกรรมการในโอกาสต่าง ๆ การได้รับมอบหมายงานสำคัญ หรือได้รับโอกาสเสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กร ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อรักษาการยอมรับนั้นไว้อย่างต่อเนื่อง

1.7.3 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลยหนองบัวลำภู

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

1.7.5 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

1.7.6 ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ บุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านสอน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1.8.1 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.8.2 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไปนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 2.1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
 - 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563 หน้า 27) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลา เป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจกันในการทำงาน ผู้นำที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และผู้ตามในขณะนั้นจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่าเขาสามารถเป็นผู้นำที่เหมาะสมและสามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จได้

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกายกำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคล มีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลงานความขัดแย้งในองค์กรของตน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผลเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กรและผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

อำนาจ มีราคา (2564, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่สำคัญในการบริหารจัดการและนำทีมงานสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีภาวะนี้ จะมีความเข้าใจในความต้องการและความพึงพอใจของผู้ร่วมทีม เขาจะใช้ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับผู้ในทีม ผู้นำที่มีภาวะนี้ยังสามารถใช้ความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ไซยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลของผู้นำและผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

นาคนครา เหลนปก (2565, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในด้านการเป็นผู้นำ โดยใช้ความสามารถนั้นในการบริหารจัดการบุคคลอื่น ๆ หรือกลุ่มบุคคล โดยผู้ร่วมงานยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้อย่างมีความสุข ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

มณีรัตน์ จันทรา (2567, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการที่นำองค์กรโดยใช้อิทธิพลและอำนาจของตน เพื่อกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้นำต้องการ ทั้งนี้ต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ให้เกิดความกระตือรือร้น ริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผน และจัดการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการบังคับบัญชาบุคคลอื่น ๆ เพื่อผลักดันให้ผู้อื่นทุ่มเททำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือคณะปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของผู้นำด้วยความเต็มใจ และยินดีให้ความร่วมมือทำให้ผู้ตามหรือคณะเกิดความศรัทธา เชื่อถือ และรวมกันสานสัมพันธ์แก้ไขปัญหาลดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิลาสณี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Stogdill (1974, pp. 7-15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” คือการเป็นศูนย์รวมของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและผลการกระทำ เป็นศิลปะของการกระทำให้คนอื่นร่วมมือและปฏิบัติตาม โดยการใช้อิทธิพลในการแสดงพฤติกรรม ในลักษณะการเกลี้ยกล่อมเพื่อที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งเป็นผลจากการที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน และใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน

Boles & Devenport (1975, p. 117) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ซึ่งบุคคลใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ช่วยให้กลุ่มปฏิบัติงานเพื่อให้

เกิดผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายทำให้กลุ่มดำรงอยู่ได้โดยสนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ ด้วย

Katz & Kahn (1978) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” คือการเพิ่มอิทธิพลต่อสมาชิก ให้ยอมทำตามทิศทางหรือการดำเนินงานตามปกติในองค์กร

House & Baetz (1979) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” เกิดขึ้นในคน 2 กลุ่มหรือมากกว่า และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Giammatteo (1981, p. 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” คือการที่ผู้นำสร้างและให้กลุ่มดำรงอยู่ได้ทำให้งานสำเร็จ ช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ช่วยกลุ่มตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และโน้มน้าวใจ ให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน เกิดความศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ และยังรวมไปถึงพฤติกรรมการบริหารจัดการ ที่มีลักษณะของการสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีม การใช้พลังความคิด กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อผลักดันให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สุตารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555 อ้างถึงใน วัชรินทร์ ต่อชีพ, 2567, หน้า12) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่อ กระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงานซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้ เกิดพลังอิทธิพลในการครองใฝ่ใด้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ร่วมมือปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดการมีได้ความเชื่อถือ ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนิน กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้นำโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งจะนำความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพมาสู่โรงเรียนนั้นๆ

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 33) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำนั้น มีความสำคัญ ซึ่งเปรียบเหมือนพลังที่ผลักดันให้คนในองค์กรหรือผู้ตาม ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

อรกาญจน์ เฉียงกลาง (2562, หน้า 17) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน หากผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำ

หน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็จะต้องประสบกับความล้มเหลวในการทำงาน หากแต่หน่วยงานหรือองค์กรนั้น มีผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูงก็จะประสบความสำเร็จในการทำงาน

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 20) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ หรือผู้บริหาร ที่จำเป็นจะต้องใช้ ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติ ตามด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจโดยได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน และได้ผล งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุชาติ พันธุ์ก้อม (2563, หน้า 22) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพ ของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้

นาคนครา เหลนปก (2565, หน้า 14) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ต่อกระบวนการ เชิงบริหารทุกระบบทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิด พลังอิทธิพลในการปกครองผู้ตาม

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร โดยช่วยเสริมสร้างศักยภาพผู้นำให้เต็มที่ ทำให้ผู้นำมี พลังอิทธิพลที่ดีในการสร้างความร่วมมือ ความเชื่อถือ และกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและ ทีมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้
 ทศนียา ชื่นเจริญ (2561, หน้า 14-15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ ของการทำงานในองค์กร เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการสร้างอนาคตของ องค์กร ผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าว จูงใจให้เกิดความศรัทธา และร่วมสานฝันขององค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ แสดงออก ถึงการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก องค์กร สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตของโรงเรียน สามารถเผยแพร่ วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 24 - 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

วรรณภา พงษ์ชื้อ (2564, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์กำหนดทิศเป้าหมายขององค์กร นำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดี เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เห็นทิศทางการดำเนินงานและเป้าหมาย ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจ แก่บุคลากร มุ่งมั่นแน่วแน่ในการทำงานประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง

นาคนครา เหลนปก (2565, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการนำองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยเริ่มต้นจากการสื่อสารให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกันรวมถึงมุ่งใจ เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้แสดงพฤติกรรมที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและองค์กร ตลอดจนให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ อันก่อให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการและกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

มณีรัตน์ จันทรา (2567, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้ทำหน้าที่ในการที่นำองค์กรกระตุ้นให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ให้เกิดความกระตือรือร้น ริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผน และจัดการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน มีการดำเนินการเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลักของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตขององค์กร กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) โดยการโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากรและการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

วิลาลินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรในการทำงานรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์กร สื่อสารให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมถึงมุ่งใจเพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้แสดงพฤติกรรมที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและองค์กร

Hatch (2009, pp. 16 - 21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้นี้เทศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ สำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้าง กำหนด และสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความศรัทธา เห็นความสำคัญของเป้าหมาย และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์

2.1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

นพรินทร์ สุปินรัตน์ (2561 : 45) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แล้วนำมาวิเคราะห์ กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กรไปสู่ให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งไว้ 2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communication) เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อที่จะถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถาบันสู่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขา ในการสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดสามารถเข้าใจได้ สิ่งนี้ต้องอาศัยความสามารถในการแสดงวิสัยทัศน์ในลักษณะที่กระชับและน่าสนใจ 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างความเข้าใจและความยินยอมในวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการ

ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทุกครั้งที่มีโอกาส นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มงานและบุคลากรที่มีความสนใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง 5. การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการเพิ่มศักยภาพ ของบุคคลโดยผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 38) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการโดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการในด้านการจัดตั้ง/ย้าย/รวม/ยุบเลิก/การให้บริการ มีทักษะในการบริหารงบประมาณ ในด้านเงินอุดหนุน/เงินรายได้และการจัดซื้อ/การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นต้นในโรงเรียน มีทักษะในการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหา/กำหนดค่าตอบแทน/การประเมินผลงานและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในโรงเรียนมีความรู้และความเข้าใจในมาตรฐานการจัดการศึกษาในโรงเรียน มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการ 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ภายหลังจากมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนได้เสียนั้นคือครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยมีตัวชี้วัดด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ภายหลังจากมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนได้เสียนั้นคือครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ผู้บริหารโรงเรียนและครู บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทุกฝ่ายต้องร่วมกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้พร้อมทั้งมีการประเมินวิสัยทัศน์ควบคู่กันไป

ด้วยจะได้มีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ใหม่ให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการของโรงเรียนโดยมีตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการประเมินวิสัยทัศน์

จาทูรงค์ ยตะโคตร (2564, หน้า 16-31) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

บุปผา เงินประโคน (2565, หน้า 62) ได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างนวัตกรรม

นาคนครา เหลนปก (2565, หน้า 41) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ กระบวนการกลั่นกรองค่านิยมให้เกิดความชัดเจนวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้ มุ่งเน้นในพันธกิจและมุ่งมั่นให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยการหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นไปสู่เป้าหมาย นโยบาย แผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยการชักจูง มอบหมายงานรวมทั้งมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติหน้าวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงได้ตามบทบาท หน้าที่และภารกิจ มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความกระตือรือร้นและจัดลำดับความสำคัญของงาน กระตุ้นให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อการบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่พึงปรารถนาซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นแบบอย่างที่ดี พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ประสงค์แก่ผู้ตามในทุก ๆ เรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง มีความอดทนต่ออุปสรรคและปัญหา เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตามแบบอย่าง

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 37) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการสร้างนวัตกรรม

มณีนรัตน์ จันทรธา (2567, หน้า 21) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 20) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

Westley & Mintzberg (1989, pp. 17-32) ได้กล่าวถึง ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือกระบวนการที่เป็นพลวัตมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ การสร้างภาพลักษณ์ (image) เป็นภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การนั้นคือวิสัยทัศน์ หลังจากนั้นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) แล้วให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (empowered) เพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การมอบอำนาจ (empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (creative) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) และการยึดมั่นในอุดมการณ์ (idealized)

Nanus (1992, p.8) ได้เสนอโมเดลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบของความสำเร็จอยู่ 4 ประการ คือ 1) เป้าหมายร่วม (shared purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและทีมงานร่วมกัน โดยการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน 2) เพิ่มอำนาจให้บุคคล (empowerment people) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นความมีอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 3) การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม (appropriate organizational change) ปรับการบริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมมีการออกแบบองค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา และ 4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้าการบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กรจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่ม (initiative) และความคิดสร้างสรรค์ (creativity) อยู่ตลอดเวลา เกิดจากผลรวมของเป้าหมายร่วมกันซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์กับการสื่อสาร การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคคลการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเหมาะสมและความคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การมอบอำนาจ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

Thompson (2005, p.12) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญคือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทายมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกและมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จ สูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และการประเมินวิสัยทัศน์

Kapur (2007, p.10) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง

2.1



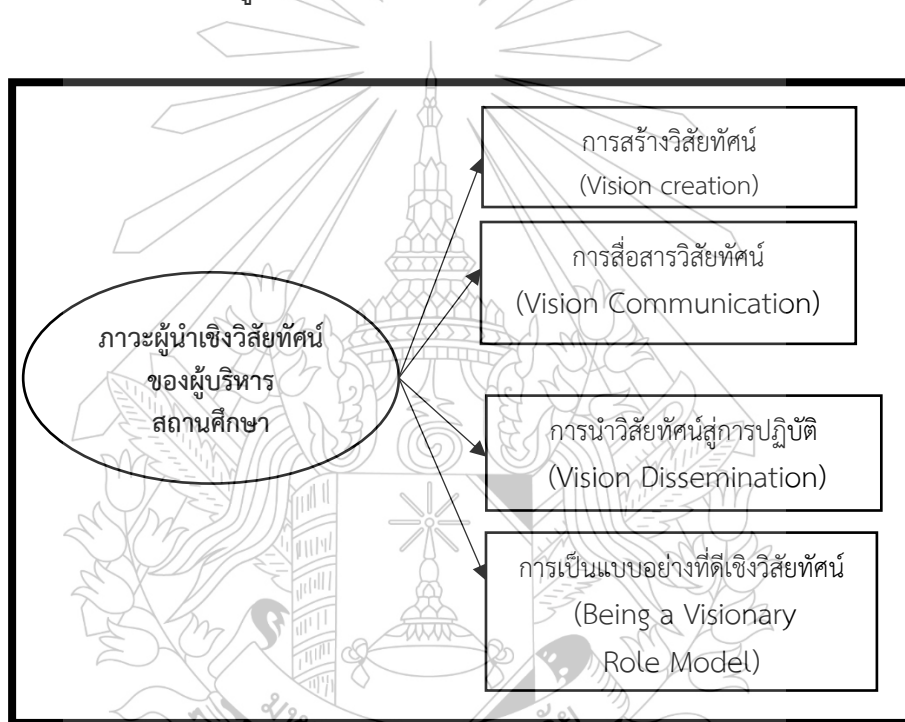
ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ร.น.	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561)	ทักษิณ มาลมนตรี (2564)	จาดุรงค์ ยอดโคตร (2564)	บุปผา เงินประโคน (2565)	นาถนตรา เหลลนปก (2565)	วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์	มนรัตน์ จันทรา (2567)	วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567)	Westley & Mintzberg	Nanus (1992)	Thompson (2005)	Kapur (2007)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12		
1	การสร้างวิสัยทัศน์	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	12	100	√
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์(การสื่อสารวิสัยทัศน์)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	11	91.66	√
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	12	100	√
4	การเป็นแบบอย่างที่ดี	√		√	√	√	√	√	√				√	8	66.66	√
5	การเพิ่มพลังอำนาจ	√						√				√		3	25	
6	การสร้างนวัตกรรม(และการเปลี่ยนแปลง)				√		√				√		√	4	33.33	
7	การมอบอำนาจ									√	√			2	16.66	

ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	นพรินทร์ สุรินทร์ (2561)	ทักษิณ มาลมนตรี (2564)	จตุรงค์ ยตะโคตร (2564)	บุปผา เงินประโคน (2565)	นาคานครา เหลลนปก (2565)	วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์	มณีรัตน์ จันทรา (2567)	วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567)	Westley & Mintzberg	Nanus (1992)	Thompson (2005)	Kapur (2007)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่จัดสรร
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12		
8	การคิดเชิงกลยุทธ์									✓	✓			1	8.33	
9	การคิดสร้างสรรค์									✓				1	8.33	
10	การเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลง									✓				1	8.33	
11	การยึดมั่นในอุดมการณ์									✓				1	8.33	
12	การประเมินวิสัยทัศน์											✓	✓	2	16.66	
13	มนุษยสัมพันธ์											✓		1	8.33	
14	การทำงานเป็นทีม											✓		1	8.33	
จำนวนองค์ประกอบ		5	3	4	5	3	5	5	4	8	6	7	6		8.33	

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 12 ท่าน และวรรณกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 14 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) 3) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model) ซึ่งแสดงเป็นกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) 3) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model) โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.5. นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561, หน้า 28) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การ มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน

ภาณุวัฒน์ เหมนวนล (2563, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสร้างภาพอนาคต และวางเป้าหมายในการบริหารงานโดยมีการกำหนด ค่านิยมของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการสร้างเครือข่ายงาน โดยการประชุม ปรึกษาหารือที่ได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์การและนอกองค์การ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ของสถานศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร สถานที่ และเวลา ทั้งภายในและ ภายนอกองค์การ แล้วนำมาวิเคราะห์เพราะวิสัยทัศน์จะต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ปัจจุบัน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายกำหนดกลยุทธ์ ที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นทิศทาง และกรอบในการบริหารงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้

อรพรรณ หันแกลง (2563, หน้า 51) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหาร สามารถสร้างภาพของอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยต้องอาศัยการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดผลดีที่สอดคล้องกับสถานศึกษาในอนาคต

มณีรัตน์ จันทรา (2567, หน้า 24-25) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ของผู้บริหารสถานศึกษานำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ที่มุ่งหวังไว้ในอนาคต โดยมีกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่ยมุ่งหวัง

วิลาลินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน สร้างภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแหล่งต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการให้องค์กรเป็นจริง บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนด

ไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษามองปัญหาในองค์การเป็นสิ่งที่ท้าทายและหาแนวทางแก้ไขปัญหา สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมการคิดนอกกรอบในการทำงาน

Dubrin (2006, P 94) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้าง วิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมิน และตัดสินใจเลือก ทั้งนี้ โดยใช้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไร และต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

จากความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ ข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคตขององค์การผ่านกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อวางแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication)

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กรวิวัฒน์ อัดชู (2559, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ หมายถึง การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็น สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกในองค์การเข้าใจและรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีความกระชับและชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและคุณประโยชน์ของวิสัยทัศน์จะช่วย สร้างความเข้าใจและความรู้สึกเชิงบวกให้กับผู้เกี่ยวข้อง ทำให้พวกเขามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความสำเร็จ

ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคคลภายใน และภายนอกองค์กร เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะการสื่อสาร รวมถึงแสดงออกถึงการ โนม้หน้า วาจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาทุ่มเทแรงกายแรงใจในการ ทำงาน ทำให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและยอมรับว่าวิสัยทัศน์ที่กำหนดจะสามารถบรรลุ ตามเป้าหมายร่วมกัน

วรรณภา พงษ์เชื้อ (2564, หน้า 39) ได้สรุปไว้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ผ่าน

ทางกิจกรรมต่าง ๆ ของ องค์การ พุดโน้มน้าวและการให้รางวัลด้วยการพูดแก่ ครู นักเรียน และคนอื่น ๆ ที่ให้การสนับสนุน แนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์

มณีรัตน์ จันทรา (2567, หน้า 28) ได้สรุปไว้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสาร ให้ผู้ฟังมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึง การโน้มน้าวใจ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากรูทักตน และทุ่มเทความ พยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื้อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 46-47) ได้สรุปไว้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สื่อสารให้ครูผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ มีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มี ความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพูด การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ และการ กระทำ มีการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิด การยอมรับวิสัยทัศน์ กระตุ้นบุคลากรให้มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Dubrin (2006, p.94) ได้อธิบายถึง การสื่อสารวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารการศึกษา ไม่ใช่แค่การสร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นทราบและนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยวิธีการต่าง ๆ สามารถทำได้โดยใช้สื่อภาพที่ถ่ายทอดและขยายความคิดและความเชื่อของผู้บริหารไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กรที่ทุกคนยอมรับ

จากความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์ ข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ แนวคิด และเป้าหมายของวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การทราบ โดยผ่านวิธีการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ หรือพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ตลอดจนการสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันอย่างต่อเนื่อง

3. การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination)

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมายแผนงาน

โครงการขององค์การ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้น ให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจ แก่บุคลากร

นพรินทร์ สุปินรัตน์ (2561, หน้า 68) ได้สรุปไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงจะต้องมีความร่วมมือ ท่วมเท ความสามารถและการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน การสร้างความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

วรรณภา พงษ์ชื้อ (2564, หน้า 41) ได้สรุปไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยอาศัยความร่วมมือท่วมเทความสามารถของ บุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั้นประสบผลสำเร็จ

มณีรัตน์ จันทรา (2567, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถใน การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรกำหนดภาพในอนาคตที่มีการสร้างและพัฒนาให้แตกต่าง จากภาพปัจจุบันอย่างชัดเจน ด้วยจากการระดมความคิดของทุกคนโดยไม่ขัดต่อเป้าประสงค์ ขององค์การ เป็นภาพที่เฉพาะเจาะจงเป็นไปได้ น่าเชื่อถือ โดยอาศัยความร่วมมือ ท่วมเท ความสามารถและความพยายามของบุคลากรภายในโรงเรียน ดำเนินการสู่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั้นให้เป็นผลสำเร็จ

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 43-44) ได้สรุปไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารได้มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้นโดยมุ่งดำเนินงานไปเป็น ผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงความสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การ ปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้ โดยการเชื่อมโยงและแปลง วิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์การได้สอดคล้องกับบริบท โดยการ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ หน้าที่แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และเหมาะสม ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้วิสัยทัศน์ บรรลุผลสำเร็จ มีการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเอง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 25) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้ โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงานโครงการขององค์การ รวมถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้น

ให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดย มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

จากความหมายของการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ข้างต้น สรุปได้ว่า การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สามารถนำไปสู่การดำเนินงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิสัยทัศน์ที่ถูกกำหนดขึ้นจะต้องถูกเชื่อมโยงกับนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

4. การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model)

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 49) ได้สรุปไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดีคือผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและความสามารถในการประพฤติตนอย่างเหมาะสมตลอดเวลา พวกเขาเป็นคนที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน หรือบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีต้องมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น พวกเขาต้องเป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องและเป็นธรรม และต้องมีความเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ ที่สอดคล้องกับความเป็นส่วนตัวและความเป็นประโยชน์ของโรงเรียน

วัฒนา ปะกิกา (2560, หน้า 41) ได้สรุปไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มี ความสามารถในการประพฤติตนอย่างเหมาะสมและเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นคนดีที่มีความเชื่อใจได้ ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ เป็นสิ่งสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น ผู้บริหารที่ดียังเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อองค์กร

วรรณภา พงษ์ชื่อ (2564, หน้า 43) ได้สรุปไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความน่าเชื่อถือ ประพฤติปฏิบัติดี ใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องมีความ เชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิดอดทนต่อปัญหา และมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอนรวมทั้ง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน

นาคนครา เหลนปก (2565, หน้า 50) ได้สรุปไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีพึงประสงค์แก่ผู้ตามในทุก ๆ เรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มี

ความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่ เกี่ยวข้อง มีความอดทนต่ออุปสรรค และปัญหา เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงาน และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตามแบบอย่าง

มณีรัตน์ จันทรา (2567, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตน เป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ต้องมีความสม่ำเสมอ จริ่งใจให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นที่ศรัทธาสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และมีการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 49) ได้สรุปไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ให้กำลังใจกับทุกคน สร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่วิสัยทัศน์ มีจิตบริการ รับฟัง ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง พัฒนา ให้เกิดความประทับใจแก่ผู้รับบริการจากสถานศึกษา แสดงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างในการแสดงทัศนะที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่พึงประสงค์แก่ผู้ตามในทุก ๆ เรื่อง เป็นผู้รอบรู้ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ และยึดมั่นในวิสัยทัศน์

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

จากความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมและการประพฤติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยแสดงออกผ่านความมีคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละเพื่อส่วนรวม ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีต้องสามารถสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ มีทักษะในการรับฟังความคิดเห็นแสดงออกถึงความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายและเป็นที่ศรัทธาของครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่าย

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1.การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)	พฤติกรรมที่สะท้อนถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการกำหนด ภาพอนาคตขององค์กรผ่าน กระบวนการเก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ข้อมูลจาก สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร เพื่อวางแผน ทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ จริง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งภายในโรงเรียนเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์อย่างรอบด้าน 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ชุมชน เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เพื่อประกอบการวางแผนวิสัยทัศน์ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กร 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติได้จริงและวัดผลความสำเร็จได้ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบตามกรอบวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
2.การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication)	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการถ่ายทอด เจตนารมณ์ แนวคิด และ เป้าหมายของวิสัยทัศน์ให้กับ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ใหม่บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กรสามารถอธิบาย

	<p>บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรทราบ โดยผ่านวิธีการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ หรือพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ตลอดจนการสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>เจตนาธรรมและแนวคิดของวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้ชัดเจน</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กรใช้การพูดในการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ และสร้างแรงบันดาลใจ</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กรถ่ายทอดวิสัยทัศน์ผ่านเอกสารหรือแผนงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กรแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้</p> <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กรใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารวิสัยทัศน์กับบุคลากรภายในและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก</p> <p>6. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบถาม พูดคุย หรือ</p>
--	--	--

		<p>แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์</p> <p>7. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กรสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน เช่น การประชุม สื่อภายใน ฯลฯ</p> <p>8. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กร</p>
<p>3.การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination)</p>	<p>พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สามารถนำไปสู่การดำเนินงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิสัยทัศน์ที่ถูกกำหนดขึ้นจะต้องถูกเชื่อมโยงกับนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร</p>	<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษากับเป้าหมายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานอย่างชัดเจน</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนงานและโครงการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำบุคลากรในโรงเรียนขับเคลื่อนแผนงานตามวิสัยทัศน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง</p>

		<p>6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสะท้อนผลการดำเนินงานให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ถูกนำไปใช้จริงอย่างเป็นรูปธรรม</p>
<p>4. การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model)</p>	<p>พฤติกรรมและการประพฤติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยแสดงออกผ่านความมีคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละเพื่อส่วนรวม ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีต้องสามารถสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ มีทักษะในการรับฟังความคิดเห็น แสดงออกถึงความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายและเป็นที่ศรัทธาของครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนด้วยคุณธรรมและจริยธรรมในทุกสถานการณ์ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และองค์กรอย่างต่อเนื่อง 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินงานและการตัดสินใจ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน 6. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจและเปิดกว้าง 7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิต 8. ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย 9. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ศรัทธาของครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่าย

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลกักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

ศรินยาพร วงษ์จันทร์ (2564, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น โดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามความต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายนอกและภายใน บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลเหนือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไร ต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือ ผลตอบแทน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การแสดงออกของครูในการปฏิบัติต่อสิ่งที่สนใจ สิ่งที่จูงใจ อาจมีทั้ง ภายในและภายนอกตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

อังคณา สายแสงจันทร์ (2565, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า สิ่งกระตุ้นที่ส่งผลให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดง พฤติกรรมโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ หรือพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ในการทำงานหรือกระทำการใด ๆ เพื่อที่จะให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฐาปนี ทีนะกุล (2565, หน้า 87) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการสร้างแรงผลักดันและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

ปรเมษฐ นามไพโร (2565, หน้า 89) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจในด้านความต้องการความสำเร็จ การมีสัมพันธภาพที่ดี การได้รับการยอมรับ ความพอใจในงานที่ทำและความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่มีผลจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อการบรรลุเป้าหมายส่วนรวมและส่วนตัว

พินนิดา เกษะบุตร (2566, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมของบุคคล เพื่อความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดได้จากแรงขับเคลื่อน ผลักดันทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้ให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการที่กระตุ้นและผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจภายใน เช่น ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และความต้องการความสำเร็จส่วนตัว หรือแรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัล ค่าชม การยอมรับจากผู้อื่น หรือผลตอบแทนต่าง ๆ

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ สาลินี อุดมสุข (2560, 35) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานหรือกระทำการใดกำลังความสามารถเป็นการกระตุ้นการกระทำพฤติกรรมของบุคคลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในการทำงานด้วยความพอใจและเต็มใจ และเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 45) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างคนให้ดีขึ้นได้เพราะการปฏิบัติงาน ของครูเป็นหัวใจหลักสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและจากความหมาย ของแรงจูงใจสามารถกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการของมนุษย์ ความต้องการจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจหรือตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายใน ลำดับต่อไป

ศรินยาพร วงษ์จันทร์ (2564, หน้า 25) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งของผู้บริหาร ที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียว อันก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

อังก์วรา สายแสงจันทร์ (2565, หน้า 53) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากบุคคลมีแรงจูงใจทั้งในตนเองหรือแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอกแล้ว ก็จะนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งแรงจูงใจนั้นจะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ

กระตือรือร้น มีความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งองค์กรก็จะสามารถไปสู่จุดหมายตามที่ได้ตั้งไว้

พจนินดา เกษะบุตร (2566, หน้า 57) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่โน้มน้าวให้บุคคลได้ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้มีความผูกพันกับองค์กร แสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ได้

Vroom (1970) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ

คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน โดยทำหน้าที่เป็นพลังผลักดันหรือกระบวนการภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 45 - 52) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

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

ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564, หน้า 59 - 67) ได้ทำการศึกษาคำว่าเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้นประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
6. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
7. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 69) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. ด้านสภาพการทำงาน
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 47 - 48) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
5. ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต
6. ด้านความรับผิดชอบ

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 81) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

3. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

อัญชลี สนพलय (2564, หน้า 241 - 251) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

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

ศรินยาพร วงษ์จันทร์ (2564, หน้า 9) ได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการใฝ่สัมพันธ์
3. ความต้องการอำนาจ

ฐาปนี ทีนะกุล (2565, หน้า 118) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จของงาน
2. ความต้องการการยอมรับ
3. ความต้องการความสัมพันธ์
4. ความต้องการด้านการดำรงชีวิต

พัตินิดา เกษะบุตร (2566, หน้า 72-73) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
2. ด้านความสำเร็จของงาน
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง
4. ด้านการยอมรับนับถือ
5. ด้านค่าตอบแทน

รัฐพล ปั้นทอง (2566, หน้า 63) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กล่าวถึงแนวคิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความต้องการที่จประสบผลสำเร็จในการ

ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และแบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า

วิลาลินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 68) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
5. ด้านการยอมรับนับถือ
6. ด้านความรับผิดชอบ
7. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

Alderfer (1972, อ้างถึงใน พิเชษฐ สายธนู, 2562, หน้า 26) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ เนื่องจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ในหลายประเด็นดังกล่าว ทำให้ในปี 1972 แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับและพัฒนาใหม่เป็นทฤษฎีการดำรงชีพสัมพันธ์ภาพ การออกงาม (Existence-Relatedness-Growth Theory : ERG Theory) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่าเป็น ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่เคร่งครัดกับลำดับของความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์โดยยุบรวมความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหาร สามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดีมีเงินโบนัส รวมถึงทำให้พูดได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Relatedness needs : R) เป็นความปรารถนาที่จะให้และได้รับความปรารถนาดีจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth need : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง ผนวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรที่สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทฤษฎี ERG เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้าก็ได้ ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการการดำรงชีวิตและความต้องการสัมพันธ์ก็ตามหรือความต้องการทั้ง 3 อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะเดียวกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2.3



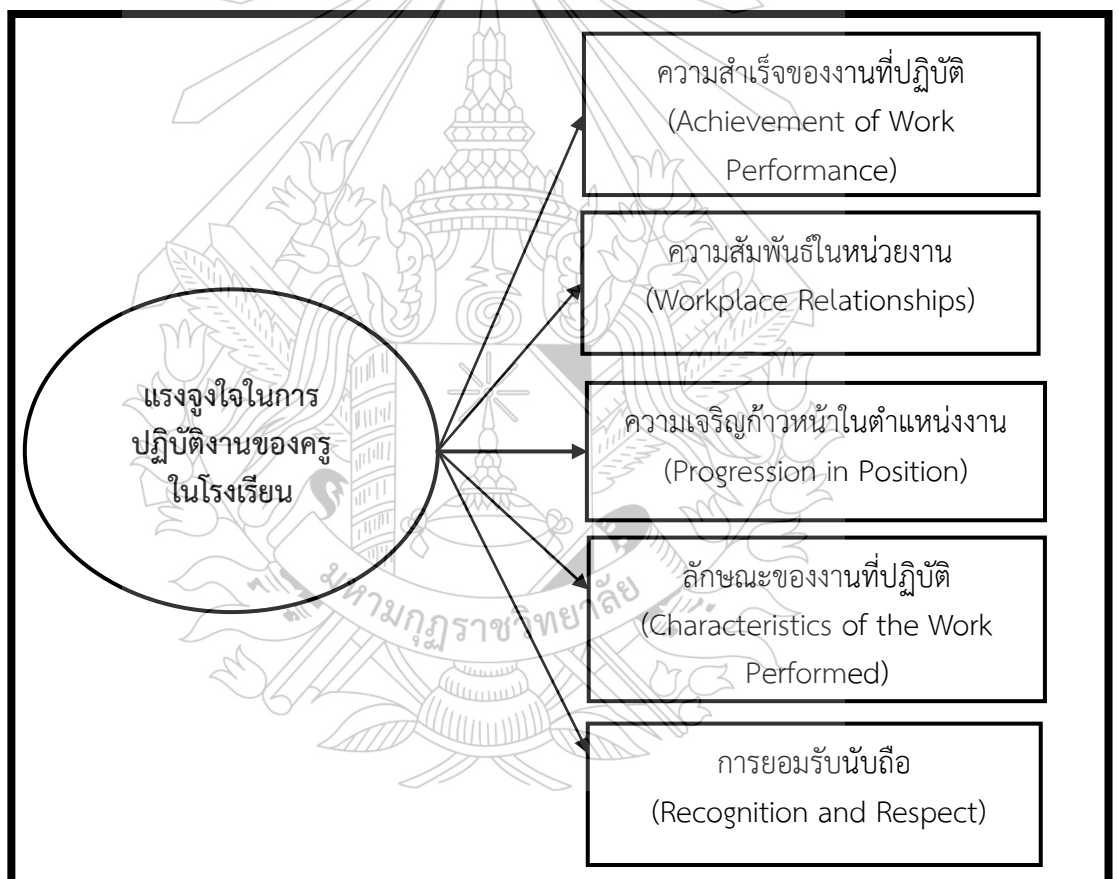
ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน	มัทธนา ชุมปัญญา (2563)	ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564)	ณัฐิดา สุระเสนา (2564)	ทักษิณ มวลมนตรี (2564)	บุญวัฒน์ คำชราษฏร์ (2564)	อัษฎลี สนพลาย (2564)	ศรินยาพร วงษ์ชินธ์ (2564)	ฐาปนีย์ ทีนะกุล (2565)	พณิตา เกษะบุตร (2566)	รัฐพล ปันทอง (2566)	วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567)	Alderfer (1972)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓		7	58.33	✓
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	✓	✓	✓						✓		✓		5	41.66	
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	✓	✓											2	16.66	
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	75	✓
5. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11	91.66	✓
6. ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	✓	✓											2	16.66	
7. ด้านการยอมรับนับถือ			✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		7	58.33	✓

ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (ต่อ)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน	มโนชนา ชุมปัญญา (2563)	ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564)	ณัฐริดา สุระเสนา (2564)	ทักษิณ มวลมนตรี (2564)	บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์ (2564)	อัญชลี สหพลาย (2564)	ศรินยาพร วงษ์ขันธ์ (2564)	ฐานันท์ ทีนะกุล (2565)	พัฒนา เกษะบุตร (2566)	รัฐพล ปันทอง (2566)	วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567)	Alderfer (1972)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
8. ด้านความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	9	75	✓
9. ด้านสภาพการทำงาน			✓										1	8.33	
10. ด้านความรับผิดชอบ			✓	✓	✓	✓					✓		5	41.66	
11. ด้านความเป็นไปได้ในการ เจริญเติบโต				✓									1	8.33	
12. ความต้องการอำนาจ							✓						1	8.33	
13. ความต้องการด้านการ ดำรงชีวิต								✓				✓	2	16.66	
จำนวนองค์ประกอบ	6	7	8	6	5	5	3	4	5	3	7	3			

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 12 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 13 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement of Work Performance) 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Workplace Relationships) 3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Progression in Position) 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Characteristics of the Work Performed) และ 5) การยอมรับนับถือ (Recognition and Respect) ซึ่งแสดงเป็นกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

จากการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement of Work Performance) 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Workplace Relationships) 3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Progression in Position) 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Characteristics of the Work Performed) และ 5) การยอมรับนับถือ (Recognition and Respect) โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

1. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement of Work Performance)

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ณัฐนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จนเป็นที่พอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกในผลงานที่ภาคภูมิใจ โดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูผู้สอนนั้น ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกัน

ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564, หน้า 66) กล่าวว่า ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ธนพรรธ อนุเวช (2564, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายตลอดจน แก้ไขปัญหาได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยครูสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเอง ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจที่ใช้ประสิทธิภาพของ ตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 70) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายมีความต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานสำคัญ ๆ จนประสบความสำเร็จ มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ ปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และไม่รู้สึกรอคอยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

พินนิดา เกษะบุตร (2566, หน้า 75) สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่

พอใจของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกในผลงานที่ภาคภูมิใจ โดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานนั้น

วิลสัน ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 71) สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ครูสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของตนเองและของสถานศึกษา รู้จักการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพหากได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม มีความพอใจและภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้นและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไปให้ดียิ่งขึ้น

Herzberg (1959) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จบุคลากรจะเกิดแรงจูงใจภายในเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถภาคภูมิใจในความสามารถ ของตนเอง อยากทำงานที่ตนเองมีความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานตามปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสนองตอบความต้องการสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

McClelland (1961) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ อันเนื่องมาจาก ความสำเร็จจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ คือ ต้องสอนให้บุคคลรู้จักคิดพูดและปฏิบัติเหมือนกับบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงาน เป็นอย่างสูง โดยมีแผนการปฏิบัติงานที่รอบครอบและสามารถปฏิบัติได้ ต้องสอนให้บุคคลรู้จักตนเองในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ และต้องสร้างกลุ่มทำงานให้บุคคล ซึ่งมีความสามารถหลากหลายมาอยู่ร่วมกัน

Murray (1964) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความต้องการความสำเร็จเป็น ความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งกระทำสิ่งที่อยากให้สำเร็จ เป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

จากความหมายของความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ล่วงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Workplace Relationships)

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ประชุมพร บุญมา (2561, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร หมายถึง การยอมรับและยกย่องการทำงานของครู เพื่อนร่วมงานยอมรับและยกย่องการทำงาน มีการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานมีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือ

มณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในโรงเรียนเดียวกัน การให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม

ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564, หน้า 65) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในโรงเรียนเดียวกันการให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม

อำนาจ เปาจีน (2564, หน้า 61) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กร มีความรักใคร่ ความผูกพัน ความเข้าใจ รวมถึงความร่วมมือ ร่วมใจ ในการอนุเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกัน

สุจิตรา ฤาบันแก้ว (2565, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงานและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์

วิลาลินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 76) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของครูกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะแบบกันเอง มีการวางตัวที่น่าเลื่อมใสและน่าเชื่อถือกับเพื่อน ร่วมงาน มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บริหาร ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเอาใจใส่กันและคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เมื่อพบอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารคอยช่วยแก้ไขปัญหให้กับครู ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ

Barnard (1972) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร มีความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือสามัคคีรู้จักกันอย่างกว้างขวางสนิทสนม กลมเกลียว ความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

จากความหมายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ข้างต้น สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

โดยครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือทั้งในงานส่วนตัวและงานส่วนรวม รวมถึงมีการร่วมมือ ร่วมใจ สามัคคี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เป็นทีมงานที่มีความเข้าใจและผูกพันกัน

3. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Progression in Position)

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน สามารถนำความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาพิจารณาโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความยุติธรรม ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ

ณัฐริตา สุระเสนา (2564, หน้า 73 - 74) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน

สุจิตรา ถาปັນแก้ว (2565, หน้า 41) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในงานหมายถึงโอกาสที่ครู จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น องค์การมีการเปิดโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงาน

พัตนิดา เกาเยะบุตร (2566, หน้า 77) สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางข้างหน้า ที่การงานของตน

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 72) สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและสอดคล้องลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ให้โอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถตามสายงาน รวมถึงการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น อีกทั้งการได้รับการพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน

Herzburg (1959) ได้สรุปว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง การทำงานของบุคลากรในแต่ละงานจะสะสมก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และในระยะยาวเมื่อทำงานต่อเนื่องกันไปบุคลากรจะเกิดความก้าวหน้าในงานทั้งสถานภาพและรายได้ หากงานที่บุคลากรทำมีลักษณะดังนี้บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจอยากทำงาน และการได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการงานด้วย

จากความหมายของความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ข้างต้น สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ครูจะได้รับการพิจารณาผลงานและผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงโอกาสเติบโตในสายงานอย่างต่อเนื่อง

4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Characteristics of the Work Performed)

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

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

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การมีความรับผิดชอบมีโครงสร้างที่ชัดเจนมีกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมายมีรูปแบบที่ชัดเจน ความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาวิธีใหม่ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 76) ได้สรุปไว้ว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้รับผิดชอบสอนในรายวิชา และการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีการวางแผน จัดระบบงาน มีขั้นตอน แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความยากง่าย สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และเป็นงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

สุจิตรา ฤาบันแก้ว (2565, หน้า 46-47) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีอิสระในงานเป็น

การเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่พอใจและมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

วิลาลินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 69) สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถของครู และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป

Herzburg (1959) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความชัดเจนของโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรทำงานได้รับมอบหมาย ทั้งนี้หากโครงสร้างของงานชัดเจนกระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบขั้นตอนมาตรฐานที่ชัดเจนทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องตรวจสอบงานในองค์กรในด้านความชัดเจนของโครงสร้างงานแต่ละฝ่ายระเบียบปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนในการทำงาน หากทุกอย่างถูกต้องชัดเจนมีมาตรฐานก็เท่ากับว่า สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรส่วนหนึ่งแล้ว

จากความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของครู เป็นงานที่มีความชัดเจนในโครงสร้าง ขอบเขต และเป้าหมาย มีลักษณะที่น่าสนใจ ท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูมีโอกาสในการวางแผน ตัดสินใจ และรับผิดชอบงานด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ มีอิสระในการทำงาน มีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นงานที่ช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

5.การยอมรับนับถือ (Recognition and Respect)

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ เชื่อมั่น ไว้วางใจในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การขอให้เป็นที่ปรึกษา การถูกเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้ การถูกเชิญให้เป็นกรรมการในหน่วยงานต่าง ๆ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 71 - 72) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกคาดหวังต่อผลที่เกิดขึ้น นอกจากการมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้

รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชน และบุคคลภายนอกโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และการได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ฐานี ทินะกุล (2565, หน้า 123) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการการยอมรับ หมายถึง ความต้องการในการได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สุจิตรา ถาบันแก้ว (2565, หน้า 44) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว

พัตตินดา เกษะบุตร (2566, หน้า 77) สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูปฏิบัติตนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับ ได้รับความเชื่อถือ เชื่อมั่น ไว้วางใจในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นทั่วไป

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 74) สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชย มีความน่าเชื่อถือและได้รับรางวัลจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจและภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ มีความพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในการปฏิบัติงานโดยที่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ยกย่องให้เกียรติในอาชีพครูเสมอ

จากความหมายของการยอมรับนับถือ ข้างต้น สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ และยอมรับในความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ชุมชน และบุคคลทั่วไป ซึ่งแสดงออกผ่านการยกย่อง ชมเชย การได้รับรางวัล การเชิญเป็นที่ปรึกษา วิทยากร หรือกรรมการในโอกาสต่าง ๆ การได้รับมอบหมายงานสำคัญ หรือได้รับโอกาสเสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กร ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อรักษาการยอมรับนั้นไว้อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1.ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement of Work Performance)	ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. งานที่ครูปฏิบัติสามารถวัดผลและตรวจสอบความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน 3. งานที่ครูปฏิบัติส่งผลดีต่อการพัฒนาขององค์กรหรือหน่วยงาน 4. งานของครูช่วยให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและการพัฒนาตนเอง
2.ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Workplace Relationships)	การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือทั้งในงานส่วนตัวและงานส่วนรวม รวมถึงมีการร่วมมือ ร่วมใจ สามัคคี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เป็นทีมงานที่มีความเข้าใจและผูกพันกัน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและสนับสนุนครูในการทำงาน จนครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในโรงเรียน 2. ครูสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เมื่อเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน 3. เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ สามัคคี และทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี 4. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในหน่วยงาน

		<p>5.เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติกัน</p> <p>6.บรรยากาศในที่ทำงานมีความอบอุ่น เป็นกันเอง และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน</p>
<p>3.ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Progression in Position)</p>	<p>โอกาสที่ครูจะได้รับการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมชาติ โดยได้รับการส่งเสริมจากองค์กรให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ครูจะได้รับการพิจารณาผลงานและผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงโอกาสเติบโตในสายงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1.โรงเรียนได้สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2.ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานที่ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน</p> <p>3.ครูได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม โปร่งใสและเหมาะสม</p> <p>4.ความก้าวหน้าในสายงานทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น</p> <p>5.ครูมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอย่างมีคุณภาพจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</p> <p>6.ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นแรงจูงใจสำคัญในการพัฒนาตนเอง</p>
<p>4.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Characteristics of the Work Performed)</p>	<p>งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของครู เป็นงานที่มีความชัดเจนในโครงสร้าง ขอบเขต และเป้าหมาย มีลักษณะที่</p>	<p>1.งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และทักษะของครู</p> <p>2.งานที่ครูได้รับมอบหมายมีขอบเขต เป้าหมาย และโครงสร้างที่ชัดเจน</p>

	<p>น่าสนใจ ทำทนาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูมีโอกาสในการวางแผน ตัดสินใจ และรับผิดชอบงานด้วยตนเอง ตั้งแต่ต้นจนจบ มีอิสระในการทำงาน มีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นงานที่ช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>3.ลักษณะของงานที่ครูได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ฉันเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>4.ครูสามารถวางแผน ตัดสินใจได้อย่างอิสระ ภายใต้ขอบเขตงานที่รับผิดชอบได้ตั้งแต่ต้นจนจบ</p> <p>5.ปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมายอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับเวลาและทรัพยากรที่มี</p> <p>6.งานที่ครูปฏิบัติช่วยให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ</p> <p>7.ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบทำให้รู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงานและอยากพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น</p>
<p>5.การยอมรับนับถือ (Recognition and Respect)</p>	<p>ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชย มีความน่าเชื่อถือและได้รับรางวัลจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจและภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ มีความพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความ</p>	<p>1.ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน</p> <p>2.ครูได้รับคำชมเชย ยกย่องหรือรางวัลจากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี</p> <p>3.ครูรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของตนเอง</p> <p>4.ครูมักได้รับมอบหมายให้เป็นที่ปรึกษาหรือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานในด้านวิชาชีพ</p>

	<p>เชื่อมั่น และความไว้วางใจในการปฏิบัติงานโดยที่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ยกย่องให้เกียรติในอาชีพครูเสมอ</p>	<p>5.ครูมีความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและในองค์กร</p> <p>6.ครูรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่ได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี</p> <p>7.ได้รับความยกย่องและให้เกียรติจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>ครู</p>
--	--	--

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.3.1 สภาพบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

หนองบัวลำภู สภาพข้อมูลทั่วไป ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนี้

1) ข้อมูลพื้นฐาน

1.1) ข้อมูลทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตั้งอยู่เลขที่ 334 หมู่ 4 บ้านปากนา ตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 โทรศัพท์ 0-4287-0409 โทรสาร 042870410 เว็บไซต์ <http://www.sesao19.go.th> อีเมลล์ work@sesao19.go.th จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 20 โรงเรียน

1.2) ประวัติ เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกำหนดชื่อย่อ รหัสพยานุชณะ และเลขประจำของเจ้าของเรื่องของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 เขต ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ชื่อย่อ สพม.ลย.นภ. รหัสพยานุชณะ ศธ เลขประจำ

ส่วนราชการ 04335 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการภายในไว้ 4 ศูนย์ ดังนี้

1) ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ฉก.ช หน้าสพม.19)

2) ศูนย์เฉพาะกิจจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โทรศัพท์ 042870409 ต่อ 21

3) ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ที่โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 099-1547945

4) ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลย ที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

1.3) ความเป็นมา ตามมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องยึดเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน

เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 สภาการศึกษาได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2552 เห็นชอบในหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ในวันที่ 31 มีนาคม 2552 กระทรวง ศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา รวม 41 ศูนย์ รับผิดชอบ ดูแล และประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ศูนย์ที่ 18 มีพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) ให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้งหมด จำนวน 42 เขต (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศดังกล่าว มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดเลย

2) **โครงสร้างการบริหารงาน** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามราชกิจจานุเบกษา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (ข้อ 5) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยแบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 9) กลุ่มกฎหมายและคดี 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

3) **บทบาทหน้าที่** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้(พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ด้านวิชาการ

3.11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.2 คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1) วิสัยทัศน์

ภายในปี 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และสมรรถนะ ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย สู่คุณภาพมาตรฐาน บนพื้นฐานความเป็นไทย อย่างยั่งยืน

2) พันธกิจ

2.1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตาม ศักยภาพ และพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต ในศตวรรษที่ 21

2.2) ประสานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญใน การจัดการศึกษา ที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

2.4) พัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีความ ปลอดภัย และหน่วยงานทางการศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล

3) เป้าประสงค์

3.1) ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และ ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้

สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

3.2) ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.3) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค ให้ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

3.5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

3.6) หน่วยงานทางการศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

4) ค่านิยมองค์กร : รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา

5) กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักษ์ สิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (ออนไลน์) แหล่งที่มา: <http://www.Sesao19.go.th>)

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัด

หนองบัวลำภู จำนวน 20 โรงเรียน มีหน้าที่ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ รวมถึงศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน 5 มิติหลัก คือ ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำผลการศึกษาไปใช้วางแผนปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากลและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.1.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

จาดุรงค์ ยตะโคตร (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X1) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X2) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X3) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.90 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ทักษิณ มวลมนตรี (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

วรรณภา พงษ์ชื่อ (2564) ได้ทำการศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ 2) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 3.1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 3.2) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3.3) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3.4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 4. วิธีการพัฒนา 5. การประเมินผล โดยผลการประเมินโปรแกรมของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

มณีรัตน์ จันทรา (2567) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ประกอบด้วย 1.1) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 1.2) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 1.3) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 1.4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 1.5) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ระดับมากที่สุด 6 ด้าน คือ 2.1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ 2.2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร 2.3) ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน 2.4) ด้านการเปิดเผยข้อมูล 2.5) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ 2.6) ด้านการป้องกันการทุจริต และระดับมาก 4 ด้าน คือ 2.7) ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต 2.8) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน 2.9) ด้านการใช้งบประมาณ 2.10) ด้านการใช้อำนาจ 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.70 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนดดิบ คือ $Y = 1.432 + 0.719 (X)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.823 + 0.719 (X)$

วิลาลินี ศรีประทุมวงศ์ (2567) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนก ตามขนาดของโรงเรียนและตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ แต่จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $r_{xy} = .75$ 6) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ และร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 56.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.25658 7) แนวทางในการ

พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้ประจำ ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้ กลยุทธ์ในการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ และด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารและ บุคลากรควรวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่สำคัญคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีแนวทางการปฏิบัติที่บรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้าริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้สามารถทำตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาทำงานเป็นทีมยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้เสียสละ เอื้ออาทร มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

2.4.1.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

มณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ

ครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก 6) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงานที่สามารถพยากรณ์ ที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.11

แทนไท เทียบฤทธิ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ แบบทำงานเป็นทีม แบบกันเอง แบบเดินทางสายกลาง แบบมุ่งผลงาน และแบบปล่อยตามสบาย 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานและด้านสภาพการทำงาน 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบ ทำงานเป็นทีมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปล่อยตามสบายกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ ($r_{xy}=.758$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ด้านคือ ด้านการเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าตัดสินใจ ไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขต และด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารต้องให้ความก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีการแสดงความชื่นชมแก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ด้านคือด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ให้คำยกย่องชมเชยและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมให้ได้พัฒนาตนเอง ได้รับรางวัลต่าง ๆ ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ศรินยาพร วงษ์พันธ์ (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจ

การบังคับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.894$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุด ($r = 0.857$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอำนาจ ($r = 0.832$) และด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = 0.818$)

สุจิตรา ถาบันแก้ว (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) หาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระหว่าง .448-.902 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 ด้านที่ 2 ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระหว่าง .360-.924 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบของค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผล การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ นโยบายและการ

บริหาร ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 3.9809 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y' = 1.458 + .122 (X5) + .206 (X10) + .152 (X9) + .076 (X2) + .101 (X3)$$

$$Z' = .168 (Z5) + .229 (Z10) + 0.171 (Z9) + .126 (Z2) + .126 (Z3)$$

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ที่ควรได้รับการพัฒนา มี 3 ด้านที่สำคัญ ดังนี้ 5.1 นโยบายและการบริหาร คือ ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ 5.2 ความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศครูใหม่ ให้เข้าใจในทิศทางของงานและบทบาทหน้าที่สำคัญของตนเอง 5.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน คือ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานดูจากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง และลักษณะความยากง่ายของงาน พิจารณาความดี ความชอบ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและเป็นธรรม

พัตนิดา เกาเยะบุตร (2566) ได้ทำการศึกษาระยะยาวภาคสององค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน 5) บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .902$) 6) บรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 7) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เสนอแนะไว้จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ โดยต้องมีการจัดทำโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ด้านความรับผิดชอบในงาน

โดยมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ตระหนักในหน้าที่และมีการวัดประเมินผลการทำงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยสร้างข้อตกลงระดับการปฏิบัติงานหรือกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยสร้างมิตีความรักความผูกพัน รับฟังความคิดเห็น ให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4.2.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

Hickman & Silva (1984, p.3 อ้างถึงใน ทศนียา ชื่นเจริญ, 2561, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิดและวิธีการของการคิดที่ชัดเจน จนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึกการทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์ และความเชื่อทางวัฒนธรรมการกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวร และจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก การสร้างพันธสัญญากับสมาชิกในองค์กรในทุกระดับ พยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้อง และผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขา การแสดงออกในทางอบอุ่น เกื้อหนุน การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผลสำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึกของบุคลากร ให้ความเป็นห่วงกังวลในงานการสร้างเชื่อมั่นให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีส่วนร่วมการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และการประเมินวิสัยทัศน์

Bennis (1985, p.7 อ้างถึงใน วัชรินทร์ ต่อชีพ, 2567, หน้า 40) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ทำหาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจ และกระตือรือร้น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก ให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุวิสัยทัศน์สูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์

2.4.2.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

Ogomaka (2002, p. 3563-A อ้างถึงใน รัฐพล บันทอง, 2566, หน้า 61) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจ ของครูในสถานศึกษาสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับ ความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการ

ยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลง ทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากปัจจัย ภายนอก และปัจจัยภายในมีผลต่อแรงจูงใจของการทำงาน

Ibrahim (2009, pp. 724 – 733 อ้างถึงใน พัฒนินดา เกษะบุตร, 2567, หน้า 104) ได้ศึกษาผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครูพบว่าครูมีแรงจูงใจจากปัจจัย ต่าง ๆ ดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับรายงานการประเมิน ในเชิงบวก การประสบความสำเร็จของงาน บรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน สัมพันธภาพที่ดี ระหว่างครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลกระทบในทางลบของระดับแรงจูงใจของครู คือ การแข่งขันในการทำงาน การอยู่ใต้กฎระเบียบ และการบังคับบัญชา และการขาดแคลนสื่อ เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

Salifu, I., & Agbenyega, J. S. (2016, p. 58 – 74 อ้างถึงใน วิลาลินี ศรีประทุม วงศ์, 2567, หน้า 92) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครู ประเด็นที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพ พบว่า มีปัจจัยหลัก 2 ประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ประเภท ของรางวัล ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรัก ความปรารถนาที่จะทำงานกับเด็ก ๆ แม้ว่าปัจจัย ภายนอกต่าง ๆ เช่นค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและสภาพการทำงานที่ดี มีแนวโน้มที่จะดึงดูดความ สนใจมากที่สุดความพยายามที่จะปรับปรุงงานของครู เช่น การปรับปรุงสื่อการสอนหรือการ ฝึกอบรมในการให้บริการ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 4 ด้านประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination) 3) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model) และ เพื่อตอบสนองความต้องการของครูและการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำผล

จากการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งหมด 5 ด้านมาใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) การยอมรับนับถือ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้บริหารจึงควรปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตามเกิดขึ้นอีกด้วย อีกทั้งยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จาก 51 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 127 คน และครู จำนวน 2,065 คน รวมทั้งสิ้น 2,192 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 20 คน และครู จำนวน 302 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน

3.1.2.2 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนก ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	6	6	65	72	1	9	10
กลาง	27	53	538	591	8	78	86
ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	18	68	1,462	1,530	11	215	226
รวมทั้งสิ้น	51	127	2,065	2,192	20	302	322

ที่มา (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (X1)
- 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X2)
- 3) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X3)
- 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X4)

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Y1)
- 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Y2)
- 3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y3)
- 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y4)
- 5) การยอมรับนับถือ (Y5)

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทธพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 29 ข้อ และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 30 ข้อ

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนผาอินทร์แปลงวิทยา โรงเรียนหนองหินวิทยาคม โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation Coefficient)

3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.958 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.934 จึงสรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	0.958
1. การสร้างวิสัยทัศน์	0.844
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์	0.894
3. การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ	0.829
4. การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์	0.905
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	0.934
1. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	0.796
2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	0.914
3. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.865
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.803
5. การยอมรับนับถือ	0.760

3.3.8 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอน	กระบวนการ
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความ ตรง เชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความ เที่ยง (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 3.2 หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) 3.3 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.4 ตรวจสอบค่าความเที่ยงกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.5 ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

- 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

- 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วาโร เพ็ญสวัสดิ์, 2551, หน้า 307) แล้วแปลความหมายดังนี้

- มีค่า r 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
- มีค่า r 0.41 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง
- มีค่า r 0.10 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.5.5 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

- 3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)
 - 3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
 - 3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
x1	หมายถึง	การสร้างวิสัยทัศน์
x2	หมายถึง	การสื่อสารวิสัยทัศน์
x3	หมายถึง	การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ
x4	หมายถึง	การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์
Y	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
y1	หมายถึง	ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
y2	หมายถึง	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
y3	หมายถึง	ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
y4	หมายถึง	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
y5	หมายถึง	การยอมรับนับถือ

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
S.E	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F^R	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
\hat{Z}	หมายถึง	คะแนนมาตรฐาน
\hat{Y}	หมายถึง	คะแนนดิบ



**4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู**

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	156	48.40
1.2 หญิง	166	51.60
รวม	322	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	20	6.20
2.2 ครู	302	93.80
รวม	322	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	10	3.10
3.2 ขนาดกลาง	86	26.70
3.3 ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ	226	70.20
รวม	322	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	96	29.80
4.2 5 – 10 ปี	98	30.40
4.3 11 - 20 ปี	105	32.60
4.4 มากกว่า 20 ปี	23	7.10
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน จำแนกเป็น เพศชาย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 และเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่

เป็นครู จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 รองลงมาเป็นขนาดกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 รองลงมา 10 - 20 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	4.56	0.45	มากที่สุด	1
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X ₂)	4.52	0.46	มากที่สุด	4
3. การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X ₃)	4.53	0.46	มากที่สุด	3
4. การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X ₄)	4.54	0.46	มากที่สุด	2
รวม	4.54	0.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.54$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X₁) ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X₄) ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.46) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X₃) ($\bar{x} =$

4.53, S.D. = 0.46) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2) (\bar{x} = 4.52, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (x_1)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ชุมชน เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เพื่อประกอบการวางแผนวิสัยทัศน์	4.52	0.60	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งภายในโรงเรียนเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์อย่างรอบด้าน	4.54	0.61	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสังเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.59	0.59	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.51	0.66	มากที่สุด	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติได้จริงและวัดผลความสำเร็จได้	4.64	0.54	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบตามกรอบวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.56	0.59	มากที่สุด	3
รวม		4.56	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.56, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติได้จริงและวัดผลความสำเร็จได้ (\bar{x} = 4.64, S.D. = 0.54)

รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (x_2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (x_2)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเจตนาารมณ์และแนวคิดของวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้ชัดเจน	4.49	0.61	มาก	8
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การพูดในการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ และสร้างแรงบันดาลใจ	4.50	0.63	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์ผ่านเอกสารหรือแผนงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.54	0.61	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.57	0.58	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารวิสัยทัศน์กับบุคลากรภายในและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก	4.55	0.60	มากที่สุด	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบถาม พูดคุย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์	4.53	0.60	มากที่สุด	5
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน เช่น การประชุม สื่อภายใน ฯลฯ	4.52	0.60	มากที่สุด	6
8	ผู้บริหารสถานศึกษาวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กร	4.57	0.65	มากที่สุด	2
รวม		4.52	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (x_2) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเจตนารมณ์และแนวคิดของวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้ชัดเจน ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (x_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (x_3)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.49	0.65	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษากับเป้าหมายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.49	0.63	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนงานและโครงการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.50	0.65	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำบุคลากรในโรงเรียนขับเคลื่อนแผนงานตามวิสัยทัศน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.63	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	4.65	0.52	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสะท้อนผลการดำเนินงานให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ถูกนำไปใช้จริงอย่างเป็นรูปธรรม	4.52	0.66	มากที่สุด	3
รวม		4.53	0.46	มากที่สุด	

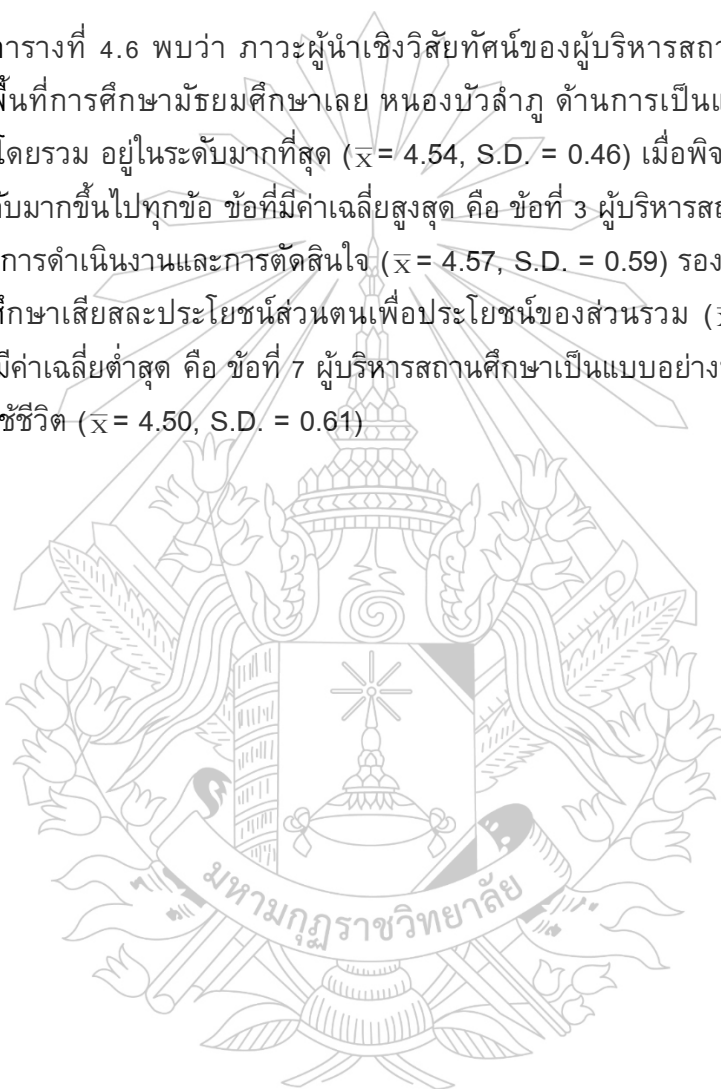
จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (x_3) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำบุคลากรในโรงเรียนขับเคลื่อนแผนงานตามวิสัยทัศน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (x_4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (x_4)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.55	0.60	มากที่สุด	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.65	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินงานและการตัดสินใจ	4.57	0.59	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.56	0.57	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน	4.52	0.64	มากที่สุด	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจและเปิดกว้าง	4.56	0.60	มากที่สุด	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิต	4.50	0.61	มาก	9

8	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ยึดมั่นใน วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอ ปลาย	4.51	0.64	มากที่สุด	8
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ศรัทธาของครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่าย	4.55	0.61	มากที่สุด	5
รวม		4.54	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (x_4) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินงานและการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิต ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.61)



4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.7 - 4.12

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1)	4.53	0.48	มากที่สุด	4
2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2)	4.43	0.41	มาก	5
3. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3)	4.59	0.35	มากที่สุด	1
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_4)	4.56	0.38	มากที่สุด	2
5. การยอมรับนับถือ (y_5)	4.56	0.39	มากที่สุด	3
รวม	4.54	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม อยู่ในระดับที่สูงมาก ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3) ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_4) ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2) ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย ด้าน
ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ครูสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.55	0.59	มากที่สุด	1
2	งานที่ครูปฏิบัติสามารถวัดผลและตรวจสอบความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน	4.52	0.63	มากที่สุด	4
3	งานที่ครูปฏิบัติส่งผลดีต่อการพัฒนาขององค์กรหรือหน่วยงาน	4.52	0.62	มากที่สุด	3
4	งานของครูช่วยให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและการพัฒนาตนเอง	4.53	0.61	มากที่สุด	2
	รวม	4.53	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ครูสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 งานของครูช่วยให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2งานที่ครูปฏิบัติสามารถวัดผลและตรวจสอบความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีการยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.51	0.56	มากที่สุด	1
2	คณะครูมีการช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	4.39	0.67	มาก	5
3	คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ สามัคคี และทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี	4.45	0.69	มาก	4
4	ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในหน่วยงาน	4.30	0.73	มาก	6
5	คณะครูมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติกัน	4.47	0.66	มาก	2
6	บรรยากาศในที่ทำงานมีความอบอุ่น เป็นกันเอง และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	4.45	0.64	มาก	3
	รวม	4.43	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีการยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 คณะครูมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติกัน ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ครูได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.55	0.59	มากที่สุด	5
2	ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานที่ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน	4.53	0.62	มากที่สุด	6
3	ครูได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม โปร่งใสและเหมาะสม	4.61	0.55	มากที่สุด	2
4	ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงานที่มีความก้าวหน้าในสายงาน	4.59	0.57	มากที่สุด	4
5	ครูมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอย่างมีคุณภาพจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.60	0.51	มากที่สุด	3
6	ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	4.62	0.55	มากที่สุด	1
	รวม	4.59	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ครูได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม โปร่งใสและเหมาะสม ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานที่ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_4)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของครู	4.58	0.54	มากที่สุด	2
2	งานที่ครูได้รับมอบหมายมีขอบเขต เป้าหมาย และโครงสร้างที่ชัดเจน	4.58	0.58	มากที่สุด	4
3	ลักษณะของงานที่ครูได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ฉันเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.52	0.59	มากที่สุด	7
4	ครูสามารถวางแผน ตัดสินใจได้อย่างอิสระ ภายใต้ขอบเขตงานที่รับผิดชอบได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	4.56	0.45	มากที่สุด	5
5	ปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมายอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับเวลาและทรัพยากรที่มี	4.54	0.61	มากที่สุด	6
6	งานที่ครูปฏิบัติช่วยให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ	4.59	0.58	มากที่สุด	1
7	ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบทำให้รู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงานและอยากพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น	4.58	0.57	มากที่สุด	3
	รวม	4.56	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_4) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 งานที่ครูปฏิบัติช่วยให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของครู ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.54) ส่วน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ลักษณะของงานที่ครูได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ฉันเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ (y_5)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ จากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	4.64	0.55	มากที่สุด	2
2	ครูได้รับคำชมเชย ยกย่อง หรือรางวัลจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี	4.52	0.66	มากที่สุด	5
3	ครูรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของตนเอง	4.57	0.67	มากที่สุด	4
4	ครูได้รับการยอมรับในการเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.50	0.63	มาก	6
5	ครูมีความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และในองค์กร	4.49	0.65	มาก	7
6	ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่ได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.58	0.59	มากที่สุด	3
7	ครูได้รับความยกย่องและให้เกียรติจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.65	0.52	มากที่สุด	1
	รวม	4.56	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 ครูได้รับความยกย่องและให้เกียรติจากนักเรียน

ผู้ปกครอง และชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ จากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ครูมีความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและในองค์กร ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.65)

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.13



ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	X	Y
x ₁	1										
x ₂	.753**	1									
x ₃	.743**	.694**	1								
x ₄	.809**	.797**	.712**	1							
y ₁	.778**	.673**	.659**	.740**	1						
y ₂	.748**	.723**	.671**	.704**	.691**	1					
y ₃	.699**	.623**	.636**	.680**	.677**	.710**	1				
y ₄	.734**	.625**	.652**	.680**	.681**	.713**	.774**	1			
y ₅	.688**	.704**	.868**	.676**	.647**	.653**	.667**	.728**	1		
X	.915**	.900**	.873**	.920**	.790**	.789**	.731**	.746**	.814**	1	
Y	.844**	.773**	.802**	.805**	.866**	.869**	.871**	.890**	.847**	.893**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่า ($r_{XY} = 0.893$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ระหว่างตัวแปร ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.773 - 0.890$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา(X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4) ($r_{x_1x_4} = 0.809$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3) ($r_{x_2x_3} = 0.694$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน(Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3) กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_4) ($r_{y_3y_4} = 0.774$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1) กับด้านการยอมรับนับถือ (y_5) ($r_{y_1y_5} = 0.647$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง ($r_{XY} = 0.893$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 4.14 – 4.17

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.778**	สูง
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2)	.673**	ปานกลาง
3. การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3)	.659**	ปานกลาง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4)	.740**	สูง

**p < .01

จากตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1) โดยรวม (r_{xy_1}) เท่ากับ 0.790 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง 2 ด้านและในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_1} = 0.778$) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ($r_{x_4y_1} = 0.740$) การสื่อสารวิสัยทัศน์ ($r_{x_2y_1} = 0.673$) และ การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ($r_{x_3y_1} = 0.659$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.748**	สูง
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2)	0.723**	สูง
3. การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3)	0.671**	ปานกลาง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4)	0.704**	สูง

**p < .01

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2) โดยรวม (r_{xy_2}) เท่ากับ 0.789 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 3 ด้านและในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_2} = 0.748$) การสื่อสารวิสัยทัศน์ ($r_{x_2y_2} = 0.723$) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ($r_{x_4y_2} = 0.704$) และการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ($r_{x_3y_2} = 0.671$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.699**	ปานกลาง
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2)	0.623**	ปานกลาง
3. การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3)	0.636**	ปานกลาง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4)	0.680**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3) โดยรวม (r_{xy_3}) เท่ากับ 0.731 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_3} = 0.699$) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ($r_{x_4y_3} = 0.680$) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ($r_{x_3y_3} = 0.636$) และการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($r_{x_2y_3} = 0.623$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y₄)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y ₄)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.734**	สูง
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X ₂)	0.625**	ปานกลาง
3. การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X ₃)	0.652**	ปานกลาง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X ₄)	0.680**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y₄) โดยรวม (r_{xy₄}) เท่ากับ 0.746 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง 1 ด้านและในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ (r_{x₁y₄} = 0.734) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (r_{x₄y₄} = 0.680) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (r_{x₃y₄} = 0.652) และการสื่อสารวิสัยทัศน์ (r_{x₂y₄} = 0.625) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.688**	ปานกลาง
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2)	0.704**	สูง
3. การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3)	0.868**	สูง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4)	0.676**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5) โดยรวม (r_{xy5}) เท่ากับ 0.814 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง 2 ด้านและในระดับปานกลาง 2 ทุก โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ($r_{x_3y_5} = 0.868$) การสื่อสารวิสัยทัศน์ ($r_{x_2y_5} = 0.704$) การสร้างวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_5} = 0.688$) และการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ($r_{x_4y_5} = 0.676$) ตามลำดับ

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.071	0.096		11.179**	0.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.286	0.037	0.366	7.799**	0.000
การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3)	0.232	0.030	0.303	7.737**	0.000
การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4)	0.133	0.037	0.175	3.601**	0.000
การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2)	0.112	0.033	0.147	3.359**	0.001
R = 0.898 R² = 0.807 Adjusted R² = 0.805 F = 331.243					

**p < .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4) และการสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.898 ($R = 0.898$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 80.70 ($R^2 = 0.807$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.15484 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.071 + 0.286(x_1) + 0.232(x_3) + 0.133(x_4) + 0.112(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.366(x_1) + 0.303(x_3) + 0.175(x_4) + 0.147(x_2)$$

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.371	.176		2.104*	.035
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.501	.067	.467	7.518**	.000
การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4)	.298	.062	.285	4.815**	.000
การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3)	.115	.055	.103	2.106*	.036
R = 0.804 R² = 0.646 Adjusted R² = 0.643 F = 193.463					

**p < .01

*p < .05

จากตารางที่ 4.20 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4) และการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.804 ($R = 0.804$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 64.00 ($R^2 = 0.646$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.28794 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.371 + 0.501(x_1) + 0.298(x_4) + 0.115(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.467(x_1) + 0.285(x_4) + 0.103(x_3)$$

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.854	0.155		5.491**	0.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.360	0.054	0.391	6.675**	0.000
การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2)	0.283	0.049	0.317	5.819**	0.000
การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3)	0.144	0.048	0.160	2.988**	0.003
R = 0.793 R² = 0.629 Adjusted R² = 0.626 F = 179.791					

**p < .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2) และการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.793 ($R = 0.793$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 62.90 ($R^2 = 0.629$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.25220 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.854 + 0.360(x_1) + 0.283(x_2) + 0.144(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.391(x_1) + 0.317(x_2) + 0.160(x_3)$$

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.791	0.146		12.297**	0.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.264	0.055	0.338	4.784**	0.000
การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4)	0.205	0.051	0.269	4.000**	0.000
การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3)	0.148	0.045	0.193	3.272**	0.001
R = 0.736 R² = 0.542 Adjusted R² = 0.538 F = 125.424					

**p < .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X_4) และการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.736 ($R = 0.736$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 54.20 ($R^2 = 0.542$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.23813 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.791 + 0.264(x_1) + 0.205(x_4) + 0.148(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.338(x_1) + 0.269(x_4) + 0.193(x_3)$$

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y₄)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.423	0.153		9.309**	0.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.376	0.058	0.441	6.492**	0.000
การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X ₃)	0.159	0.047	0.191	3.360**	0.001
การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X ₄)	0.155	0.054	0.188	2.896*	0.004
R = 0.759 R² = 0.576 Adjusted R² = 0.572 F = 143.953					

**p < .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (X₁) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X₃) และการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X₄) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.759 (R = 0.759) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 57.60 (R² = 0.576) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.24987 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.423 + 0.376(x_1) + 0.159(x_3) + 0.155(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.441(x_1) + 0.191(x_3) + 0.188(x_4)$$

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.209	0.112		8.825**	0.000
การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3)	0.626	0.032	0.734	19.824**	0.000
การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2)	0.164	0.031	0.194	5.244**	0.000
R = 0.880 R² = 0.774 Adjusted R² = 0.772 F = 545.376					

**p < .01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X_3) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X_2) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.880 ($R = 0.880$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77.40 ($R^2 = 0.774$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.18644 ดังนี้

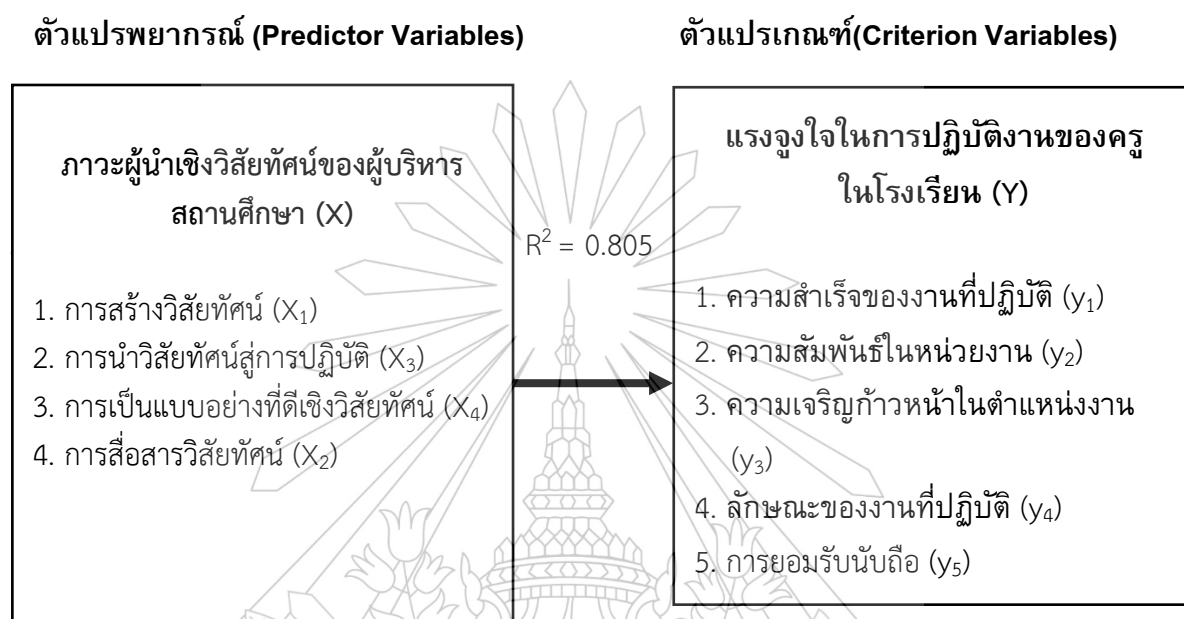
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.209 + 0.626(x_3) + 0.164(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.734(x_3) + 0.194(x_2)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย ปราบกฏดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 และ 0.934

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอนุมานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

5.1.1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 และเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 รองลงมาเป็นขนาดกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 รองลงมา 10 - 20 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

5.1.2. สรุปผลการวิจัย

5.1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน ปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติได้จริงและวัดผลความสำเร็จได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2) ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิสัยทัศน์นี้ให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเจตนารมณ์และแนวคิดของวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้ชัดเจน

3) ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำบุคลากรในโรงเรียนขับเคลื่อนแผนงานตามวิสัยทัศน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินงานและการตัดสินใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิต

5.1.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ งานของครูช่วยให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและการพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ครูปฏิบัติสามารถวัดผลและตรวจสอบความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน

2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีการยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน รองลงมา คือ คณะครูมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในหน่วยงาน

3) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ครูได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม โปร่งใสและเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานที่ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ครูปฏิบัติช่วยให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะของงานที่ครูได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ฉันเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับความยกย่องและให้เกียรติจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ครู รองลงมา คือ ครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ จากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและในองค์กร

5.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เท่ากับ 0.893 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 0.790 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เท่ากับ 0.789 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เท่ากับ 0.731 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 0.746 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.814 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา(X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (x1) กับการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (x4) ($r_{x1x4} = 0.809$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การสื่อสารวิสัยทัศน์ (x2) กับการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (x3) ($r_{x2x3} = 0.694$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y3) กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y4) ($r_{y3y4} = 0.774$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y1) กับการยอมรับนับถือ (y5) ($r_{y1y5} = 0.647$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (X1) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X3) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X2) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.898 ($R = 0.898$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (X1) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X3) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X2) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 80.70 ($R^2 = 0.807$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.15484 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.071 + 0.286(x1) + 0.232(x3) + 0.133(x4) + 0.112(x2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.366(x1) + 0.303(x3) + 0.175(x4) + 0.147(x2)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (X1) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X3) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (X2) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม อีกทั้งยังมองปัญหาและอุปสรรคเป็นความท้าทายที่สามารถแก้ไขและพัฒนาให้เกิดโอกาสใหม่ๆ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดพลังและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณ มวลมนตรี (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาระถมศึกษามุกดาหาร พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุปผา เงินประโคน (2565) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยนาคนครา เหลนปก (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา พงษ์ชื้อ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคามพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นผู้ที่สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน อุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์กร และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 76) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ สถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ออนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณ มวลมนตรี (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ จันทรา (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

5.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ใช้ทักษะ

ประสบการณ์ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม และประสานความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งเสริมความสามัคคีและความไว้วางใจระหว่างทีมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา ถาปันทแก้ว (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันนิดา เกษะบุตร (2566) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล บัณฑิตอน (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ภายใต้บรรยากาศของความเชื่อมั่นและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา พร้อมทั้งสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังที่ ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน สามารถนำความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาพิจารณาโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความยุติธรรม ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายปรเมษฐ นามไพร (2565) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาในวิถีปกติใหม่ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล บัณฑิตอน (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาป्राจีนบุรี เขต 1 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.893 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดความมุ่งมั่นและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การวางแผนและการสื่อสารแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนช่วยให้ครูมีความเข้าใจตรงกัน ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยังสามารถเสริมสร้างกำลังใจ ความสามัคคี และแรงจูงใจให้ครูร่วมกันพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูคาอาหาร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูคาอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.755 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.806 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 องค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (X1) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X3) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X4) และการสื่อสารวิสัยทัศน์ (X2) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้ ร้อยละ 80.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.15484 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสามัคคีภายในทีม ซึ่งล้วนส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (X4) ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ (X5) ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (X2) และด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ (X1) โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ร้อยละ 56.80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาคนครา เหลนปก (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี พบว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (X3) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X2) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R2) เท่ากับ 0.891 ซึ่งแสดงว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 89.10 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวฐาปนี ทีนะกุล ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในวิถึปกติใหม่ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 พบว่า เมื่อนำตัวแปรต้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในวิถึปกติใหม่ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (X6) ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ (X5) ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ (X2) และด้านการเป็นผู้นำเทคโนโลยี (X1) เข้าสมการ ถดถอยแล้ว จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.880 (R= 0.880) และค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย หรืออำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 77.40 ($R^2= 0.774$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่ามาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในวิถึปกติใหม่ แต่ละด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 มากที่สุด คือ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (x6) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ (x5) ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ (x2) และด้านการเป็นผู้นำเทคโนโลยี (x1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.459, 0.256, 0.145 และ 0.137 ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษากภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลจากการศึกษากภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และถ่ายทอดวิสัยทัศน์นี้ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน พร้อมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน แสดงถึงความมุ่งมั่นและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กับการสนับสนุนทรัพยากรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน โดยส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ พร้อมทั้งสนับสนุนการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน อันจะช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ เห็นคุณค่า และมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้ความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีความเข้มแข็งและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษากภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.3.2.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.3.2.3 การศึกษาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



บรรณานุกรม

- กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรวัฒน์ อัดชู. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโย.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษา ท้องถิ่นที่
11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จาดุรงค์ ยตะโคตร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การ
บริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15 (3), 16 – 31.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ชูชุกิ โยชิยุกิ. (2561). [25 Things the Leader Must Know]. (ทินภาส พาหะ นิश्य,ผู้แปล).
สมุทรสาคร: พิมพ์ดี.
- ฐาปนี ทินะกุล. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในวิถีปกติใหม่ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา
จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี

บรรณานุกรม (ต่อ)

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.

ทัศนียา ชื่นเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ เป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.

ชนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นภวรรณ คณานุรักษ์. (2552). ภาวะผู้นำเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย. 29(4 ตุลาคม – ธันวาคม). 136-146.

นพรินทร์ สุปินรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย.

นาคนครา เหลนปก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ราช ภัฏนครปฐม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุปผา เงินประโคน. (2565). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนินดา เกษะบุตร. (2566). บรรยากาตองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 . มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุวัฒน์ เหมนวล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มณีรัตน์ จันทรา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

มัทนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัฐพล บันทอง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปรจจีนบุรี เขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนบงกช นิพนธ์ศิริผล. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

รวรินทร์ เพียรพิทักษ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วรรณภา พงษ์ชื้อ. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม . มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

วัชรินทร์ ต่อชีพ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (การค้นคว้าอิสระ, ครุศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).

วัฒนา ปะกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศรินยาพร วงษ์พันธ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 . มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สุจิตรา ฤกษ์แก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุชาติ พันธุ์ก้อม. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุดาร์ตน์ วสุพลวิรุฬห์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย การจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. ปี ที่ 17 ฉบับที่ 2 หน้า 45 – 48.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย-หนองบัวลำภู. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการบริหารจัดการคุณภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรกาญจน์ เฉียงกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อรพรรณ หันแกลง. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชลี สนพลาย. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. การประชุมวิชาการ ระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564 “สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ”.
- อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุษรารักษ์ อุ่นวิเศษ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อำนวยการ มีราคา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. ปี ที่ 6 ฉบับที่ 1 หน้า 134-145.
- Alderfer, C.P. (1972). Existence, relatedness, and Growth: Human Needs in Organizationat Settings. New York: Free press.
- Barnard, C. I. (1938). The functions of the executive. Cambridge, MA: Harvard University Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Boles, H. W., & Davenport, J. A. (1975). Introduction to education leadership. New York: Harper and Row.
- Giammatteo, M. C. (1981). Forces on Leadership. Reston, VA :
- Herzberg, F.B.(1959). The Motivation to Work. New York:John Wiley and Sons.
- Hickman, C. R. and Silva, M. A. (1984). Creating excellence. New York: New American library.
- House, R.J., & Baetz, M.L. (1979). Leadership: Some empirical generalizations and new research directions. In Barry M. Staw (Ed.), Research in Organizational Behavior, 341-423. Greenwich, CT: JAI.
- Katz, Daniel and Robert, L. Kahn. (1978). The Social Psychology of Organizations. 2nd ed. New York : John Wiley.
- Khan, B. H. (2008). A framework of e-learning. Books to Read.
- Lbrahim, K. (2009). The effects of sources of motivation on teachers' motivation Levels. Education, 129(4), pp. 724 - 733.
- McClelland, David C. (1961). The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Murrey, Henry H. (1964). Motivation and Emotion. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free.
- Thompson, S. (2005). Elementary Principal Emotional Intelligence, Leadership Behavior, and Openness: An Exploratory Study. Ph.D. Thesis, University of Ohio State.
- Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). Visionary Leadership and Strategic Management. Strategic Management Journal, 10(1), 17-32.



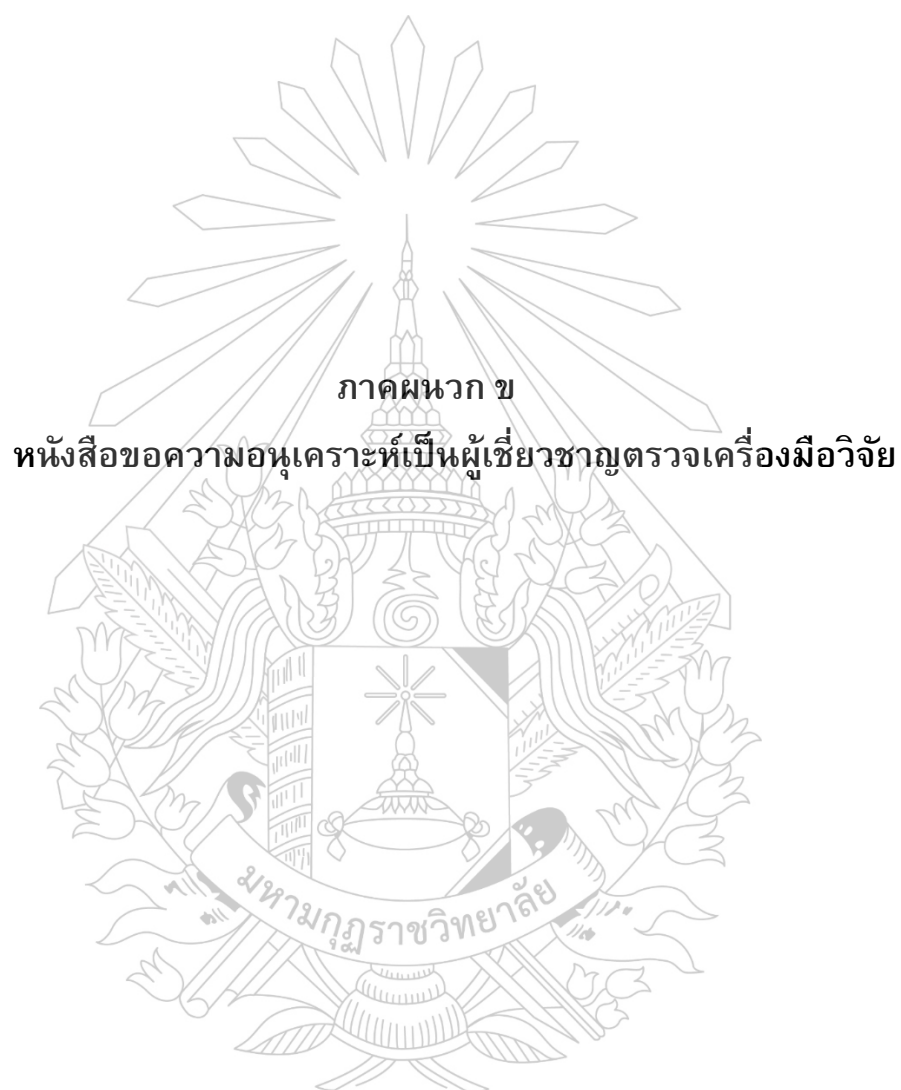
ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- 1. รศ.บุญช่วย ศิริเกษ** อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2. ดร.กรรณิกา ไวโสภา** อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3. ดร.พิรุณพรรณ เต็มวงษ์** วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วุฒิการศึกษา ปรัชญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวังทรายขาววิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู
- 4. ดร.กุลธิดา ศรีโกเมนทร์** วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วุฒิการศึกษา ปรัชญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาลงวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู
- 5. นางสาวธิดารัตน์ พจนธารี** วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วุฒิการศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ ๑๖๗/๑๙/๑๑๐๐๗๗

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นางสาวสุกัญญา สีเคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทวิชริเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ คอ ๗๗๑๘/ว๑๐๐๗๗ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วย นางสาวสุกัญญา สีเคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ดำรงตำแหน่งวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชฌพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ ศว ๗๙๗/ว๑๐๐๗๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.พิรุณพรรณ เต็มวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวังทรายขาววิทยา

ด้วย นางสาวสุกัญญา สีเคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชชนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๖๑๖

นางสาวสุกัญญา สีเคน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๒๗๕๓๕๕๕

ที่ ดว ๗๙๐๘/ว๑๐๐๗๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวอิศรัตน์ พจนธำรี ผู้อำนวยการโรงเรียนภูกระดึงวิทยา

ด้วย นางสาวสุกัญญา สีเคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชฌพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุพวิฑริเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวสุกัญญา สีเคน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๒๗๕๕๗๕๕

ที่ มว ๗๕๑๙/ว๑๐๐๗๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๕

๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กฤติดา ศรีโกเมนทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาสองวิทยา

ด้วย นางสาวสุกัญญา สีเคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการท่ววิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย-บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวสุกัญญา สีเคน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๒๗๕๗๗๕๕



ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
 ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC)
 เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา <input type="radio"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="radio"/> ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ขนาดโรงเรียน <input type="radio"/> ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา) <input type="radio"/> ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120-719 คน) <input type="radio"/> โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="radio"/> 5 - 10 ปี <input type="radio"/> 11 - 20 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ชุมชน เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เพื่อ ประกอบการวางแผนวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ข้อมูลจากแหล่งภายในโรงเรียนเพื่อ ใช้กำหนดวิสัยทัศน์อย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสังเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภาย นอกเพื่อนำมาใช้ในการกำหนด ทิศทางขององค์กร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์เป้าหมายชัดเจนและ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่ การปฏิบัติได้จริงและวัดผล ความสำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผน ทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็น ระบบตามกรอบวิสัยทัศน์ที่กำหนด ไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication)									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเจตนาวิสัยทัศน์และแนวคิดของวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การพูดในการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ และสร้างแรงบันดาลใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์ผ่านเอกสารหรือแผนงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารวิสัยทัศน์กับบุคลากรภายในและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบถาม พูดคุย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน เช่น การประชุม สื่อภายใน ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination)									
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษากับเป้าหมายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนงานและโครงการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำบุคลากรในโรงเรียนขับเคลื่อนแผนงานตามวิสัยทัศน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสะท้อนผลการดำเนินงานให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ถูกนำไปใช้จริงอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model)									
21	ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และองค์กรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินงานและการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจและเปิดกว้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิต	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ศรัทธาของครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement of Work Performance)									
1	ครูสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
2	งานที่ครูปฏิบัติสามารถวัดผลและตรวจสอบความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน	-1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
3	งานที่ครูปฏิบัติส่งผลดีต่อการพัฒนาขององค์กรหรือหน่วยงาน	-1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4	งานของครูช่วยให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและการพัฒนาตนเอง	-1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง



ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Workplace Relationships)									
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีการยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6	คณะครูมีการช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
7	คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ สามัคคี และทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
8	ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในหน่วยงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
9	คณะครูมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติกัน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
10	บรรยากาศในที่ทำงานมีความอบอุ่น เป็นกันเอง และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง



ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Progression in Position)									
11	ครูได้รับการส่งเสริมในการพัฒนา ศักยภาพของตนเองเพื่อเตรียมพร้อม สำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
12	ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เช่น เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานที่ช่วยพัฒนา ทักษะในการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
13	ครูได้รับการพิจารณาความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส และเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
14	ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจใน การทำงานที่มีความก้าวหน้าในสาย งาน	+1	+1	-1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
15	ครูมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอย่าง มีคุณภาพจะนำไปสู่ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	+1	+1	-1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	-1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Characteristics of the Work Performed)									
17	งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของ ครู	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
18	งานที่ครูได้รับมอบหมายมีขอบเขต เป้าหมาย และโครงสร้างที่ชัดเจน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
19	ลักษณะของงานที่ครูได้รับมอบหมาย มีความท้าทายและกระตุ้นให้ฉันทเกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ครูสามารถวางแผน ตัดสินใจได้อย่าง อิสระ ภายใต้ขอบเขตงานที่ รับผิดชอบได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมายอยู่ ในระดับที่เหมาะสมกับเวลาและ ทรัพยากรที่มี	0	+1	+1	-1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
22	งานที่ครูปฏิบัติช่วยให้ท่านได้พัฒนา ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
23	ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบทำให้ รู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงาน และอยากพัฒนางานของตนให้ดี ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition and Respect)									
24	ครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ จากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	-1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	ครูได้รับคำชมเชย ยกย่อง หรือรางวัล จากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อน ร่วมงานเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
26	ครูรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจใน ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	ครูได้รับการยอมรับในการเป็นผู้นำ ทางวิชาชีพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
28	ครูมีความพยายามที่จะทำงานให้ ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างความ เชื่อมั่นในตนเองและในองค์กร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
29	ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นบุคลากรที่ได้รับ การไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	ครูได้รับความยกย่องและให้เกียรติ จากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการปฏิบัติหน้าที่ครู	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๒๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๘ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนผานรินทร์แปลงวิทยา

ด้วย นางสาวสุกัญญา สีเคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุกัญญา สีเคน ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษารวบรวม รวบรวมเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๒๖

นางสาวสุกัญญา สีเคน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๒๓๕๕๗๕๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๒๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๘ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์

ด้วย นางสาวสุกัญญา สีเคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุกัญญา สีเคน ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุกัญญา สีเคน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๒๓๕๓๕๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๒๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๘ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหินวิทยาคม

ด้วย นางสาวสุกัญญา สีเคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชฌิมพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุกัญญา สีเคน ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิกรมเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุกัญญา สีเคน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๒๗๕๕๗๕๕

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หอนงบัวลำภู
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.804-0.837 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.844	1	0.818
	2	0.804
	3	0.812
	4	0.837
	5	0.832
	6	0.810
2. ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.876-0.887 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.894	7	0.876
	8	0.878
	9	0.877
	10	0.877
	11	0.879
	12	0.884
	13	0.884
	14	0.887
3. ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.782-0.825 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.829	15	0.802
	16	0.800
	17	0.782
	18	0.808
	19	0.825
	20	0.792
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.890-0.899 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905	21	0.899
	22	0.898
	23	0.895
	24	0.893
	25	0.890
	26	0.891
	27	0.898
	28	0.890
	29	0.892
ค่าความเชื่อมั่น		0.958

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.718-0.789 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.796	1	0.789
	2	0.718
	3	0.733
	4	0.734
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.891- 0.907 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.914	5	0.897
	6	0.907
	7	0.891
	8	0.901
	9	0.892
	10	0.901
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.725 - 0.820 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865	11	0.725
	12	0.722
	13	0.782
	14	0.798
	15	0.820
	16	0.809
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.762 - 0.795 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.803	17	0.762
	18	0.782
	19	0.763
	20	0.762
	21	0.786
	22	0.791
	23	0.795
	24	0.759
5. ด้านการยอมรับนับถือ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.712-0.761 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.760	25	0.712
	26	0.719
	27	0.717
	28	0.708
	29	0.761
	30	0.727
ค่าความเชื่อมั่น		0.934



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา) และครู (ตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลวิจัยถูกต้องเชื่อถือได้

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจน พัฒนาศักยภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุกัญญา สีเคน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาตรวจสอบและประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของประเด็นคำถาม และรายการ ตรวจสอบของแต่ละประเด็น พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

คำถาม/รายการประเมิน
โปรดทำเครื่องหมาย <input type="checkbox"/> ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2. ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครู
3. ขนาดโรงเรียน <input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) <input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน) <input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)
4. ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางของโรงเรียนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมาย	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางของโรงเรียนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ชุมชน เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เพื่อประกอบการวางแผนวิสัยทัศน์					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งภายในโรงเรียนเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์อย่างรอบด้าน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสังเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติได้จริงและวัดผลความสำเร็จได้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบตามกรอบวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication)						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเจตนาวิสัยทัศน์และแนวคิดของวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้ชัดเจน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การพูดในการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ และสร้างแรงบันดาลใจ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์ผ่านเอกสารหรือแผนงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารวิสัยทัศน์กับบุคลากรภายในและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบถาม พูดคุย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน เช่น การประชุม สื่อภายใน ฯลฯ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึก ร่วมในเป้าหมายขององค์กร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision Dissemination)						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษากับเป้าหมายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานอย่างชัดเจน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนงานและโครงการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำบุคลากรในโรงเรียนขับเคลื่อนแผนงานตามวิสัยทัศน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสะท้อนผลการดำเนินงานให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ถูกนำไปใช้จริงอย่างเป็นรูปธรรม					
ด้านที่ 4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (Being a Visionary Role Model)						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อนักเรียนและองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินงานและการตัดสินใจ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจและเปิดกว้าง					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิต					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ศรัทธาของครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่าย					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

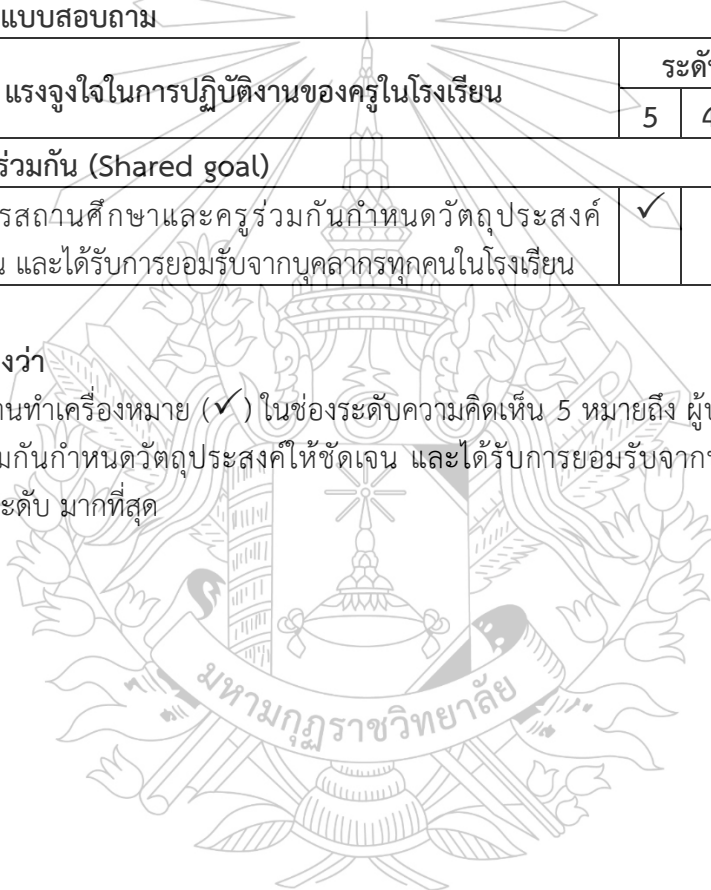
5	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal)						
0	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด



ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement of Work Performance)						
1	ครูสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2	งานที่ครูปฏิบัติสามารถวัดผลและตรวจสอบความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน					
3	งานที่ครูปฏิบัติส่งผลดีต่อการพัฒนาขององค์กรหรือหน่วยงาน					
4	งานของครูช่วยให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและการพัฒนาตนเอง					
ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Workplace Relationships)						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีการยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน					
6	คณะครูมีการช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน					
7	คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ สามัคคี และทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี					
8	ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในหน่วยงาน					
9	คณะครูมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติกัน					
10	บรรยากาศในที่ทำงานมีความอบอุ่น เป็นกันเอง และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน					
ด้านที่ 3 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Progression in Position)						
11	ครูได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
12	ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น เข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานที่ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน					
13	ครูได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม โปร่งใสและเหมาะสม					
14	ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงานที่มีความก้าวหน้าในสายงาน					
15	ครูมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอย่างมีคุณภาพจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
16	ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Characteristics of the Work Performed)						
17	งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของครู					
18	งานที่ครูได้รับมอบหมายมีขอบเขต เป้าหมาย และโครงสร้างที่ชัดเจน					
19	ลักษณะของงานที่ครูได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ฉันเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
20	ครูสามารถวางแผน ตัดสินใจได้อย่างอิสระ ภายใต้ขอบเขตงานที่ได้รับผิดชอบได้ตั้งแต่ต้นจนจบ					
21	ปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมายอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับเวลาและทรัพยากรที่มี					
22	งานที่ครูปฏิบัติช่วยให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ					
23	ลักษณะของงานที่ครูรับผิดชอบทำให้รู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงานและอยากพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น					
ด้านที่ 5 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition and Respect)						
24	ครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ จากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน					
25	ครูได้รับคำชมเชย ยกย่อง หรือรางวัลจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี					
26	ครูรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของตนเอง					
27	ครูได้รับการยอมรับในการเป็นผู้นำทางวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
28	ครูมีความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและในองค์กร					
29	ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่ได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
30	ครูได้รับความยกย่องและให้เกียรติจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ครู					

ขอพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๑๑๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๖ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามแบบ QR CODE เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา สีเคน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง-กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชชนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใครขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยการสแกน QR CODE เพื่อการวิจัย ให้บุคลากรสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ของท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวสุกัญญา สีเคน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๒๗๕๕๗๕๕

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เลย หนองบัวลำภู



<https://forms.gle/2HvKVcvNjfopma12A>

ผู้วิจัย: นางสาวสุกัญญา สีเคน โทร 089-2755755



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูโดยรวม

Model Summary

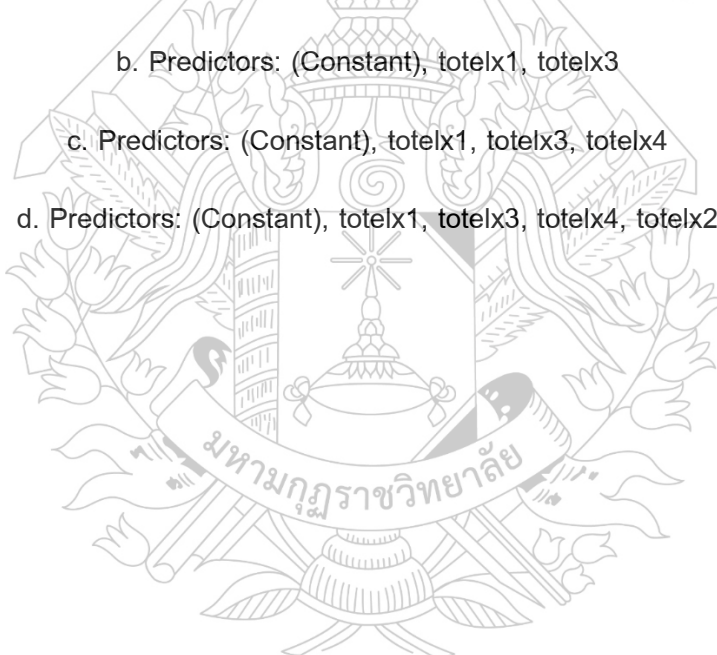
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.711	.18819
2	.884 ^b	.781	.779	.16449
3	.894 ^c	.800	.798	.15733
4	.898 ^d	.807	.805	.15484

a. Predictors: (Constant), totelx1

b. Predictors: (Constant), totelx1, totelx3

c. Predictors: (Constant), totelx1, totelx3, totelx4

d. Predictors: (Constant), totelx1, totelx3, totelx4, totelx2



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.035	1	28.035	791.591	.000 ^b
	Residual	11.333	320	.035		
	Total	39.368	321			
2	Regression	30.737	2	15.368	567.980	.000 ^c
	Residual	8.632	319	.027		
	Total	39.368	321			
3	Regression	31.497	3	10.499	424.178	.000 ^d
	Residual	7.871	318	.025		
	Total	39.368	321			
4	Regression	31.768	4	7.942	331.243	.000 ^e
	Residual	7.600	317	.024		
	Total	39.368	321			

a. Dependent Variable: totelYY

b. Predictors: (Constant), totelx1

c. Predictors: (Constant), totelx1, totelx3

d. Predictors: (Constant), totelx1, totelx3, totelx4

e. Predictors: (Constant), totelx1, totelx3, totelx4, totelx2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.528	.107		14.220	.000
	totelx1	.660	.023	.844	28.135	.000
2	(Constant)	1.209	.099		12.187	.000
	totelx1	.433	.031	.553	14.142	.000
	totelx3	.299	.030	.391	9.992	.000
3	(Constant)	1.119	.096		11.625	.000
	totelx1	.312	.036	.399	8.561	.000
	totelx3	.252	.030	.330	8.464	.000
	totelx4	.187	.034	.246	5.543	.000
4	(Constant)	1.071	.096		11.179	.000
	totelx1	.286	.037	.366	7.799	.000
	totelx3	.232	.030	.303	7.737	.000
	totelx4	.133	.037	.175	3.601	.000
	totelx2	.112	.033	.147	3.359	.001

a. Dependent Variable: totelYY

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (y_1)

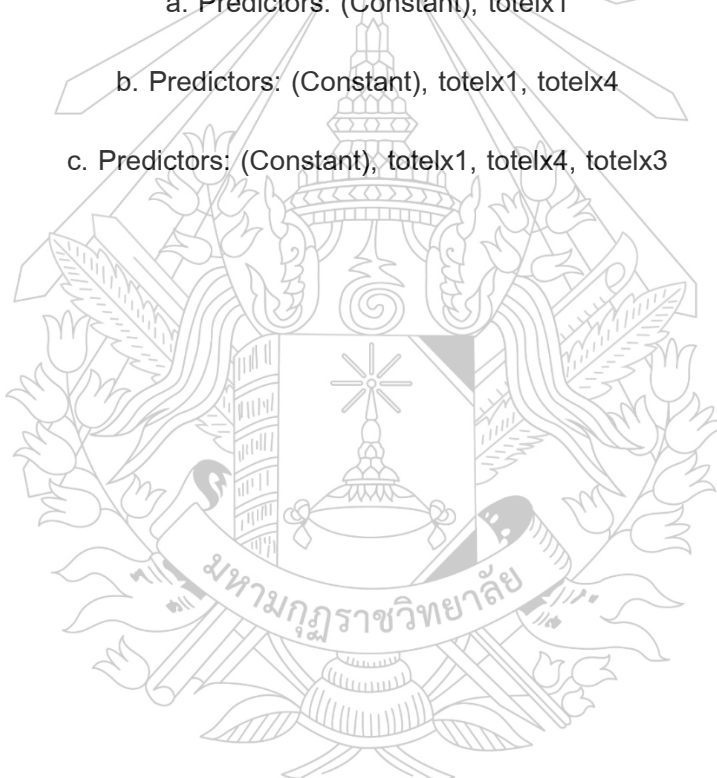
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.605	.30294
2	.801 ^b	.641	.639	.28949
3	.804 ^c	.646	.643	.28794

a. Predictors: (Constant), totelx1

b. Predictors: (Constant), totelx1, totelx4

c. Predictors: (Constant), totelx1, totelx4, totelx3



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.119	1	45.119	491.631	.000 ^b
	Residual	29.368	320	.092		
	Total	74.486	321			
2	Regression	47.753	2	23.876	284.908	.000 ^c
	Residual	26.733	319	.084		
	Total	74.486	321			
3	Regression	48.121	3	16.040	193.463	.000 ^d
	Residual	26.366	318	.083		
	Total	74.486	321			

a. Dependent Variable: totely1

b. Predictors: (Constant), totelx1

c. Predictors: (Constant), totelx1, totelx4

d. Predictors: (Constant), totelx1, totelx4, totelx3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.715	.173		4.135	.000
	totelx1	.837	.038	.778	22.173	.000
2	(Constant)	.466	.171		2.722	.007
	totelx1	.559	.061	.519	9.099	.000
	totelx4	.334	.060	.320	5.606	.000
3	(Constant)	.371	.176		2.104	.036
	totelx1	.502	.067	.467	7.518	.000
	totelx4	.298	.062	.285	4.815	.000
	totelx3	.115	.055	.109	2.106	.036

a. Dependent Variable: totely1



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (y_2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.559	.27375
2	.787 ^b	.619	.616	.25531
3	.793 ^c	.629	.626	.25220

a. Predictors: (Constant), totelx1

b. Predictors: (Constant), totelx1, totelx2

c. Predictors: (Constant), totelx1, totelx2, totelx3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.551	1	30.551	407.678	.000 ^b
	Residual	23.980	320	.075		
	Total	54.531	321			
2	Regression	33.738	2	16.869	258.793	.000 ^c
	Residual	20.793	319	.065		
	Total	54.531	321			
3	Regression	34.306	3	11.435	179.791	.000 ^d
	Residual	20.226	318	.064		
	Total	54.531	321			

a. Dependent Variable: totely2

b. Predictors: (Constant), totelx1

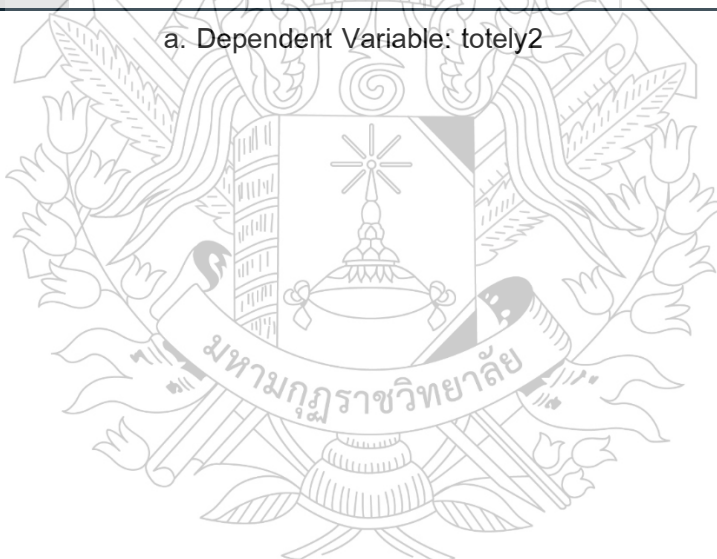
c. Predictors: (Constant), totelx1, totelx2

d. Predictors: (Constant), totelx1, totelx2, totelx3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.287	.156		8.234	.000
	totelx1	.689	.034	.748	20.191	.000
2	(Constant)	.963	.153		6.298	.000
	totelx1	.434	.048	.472	8.989	.000
	totelx2	.328	.047	.367	6.992	.000
3	(Constant)	.854	.155		5.491	.000
	totelx1	.360	.054	.391	6.675	.000
	totelx2	.283	.049	.317	5.819	.000
	totelx3	.144	.048	.160	2.988	.003

a. Dependent Variable: totely2



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (y_3)

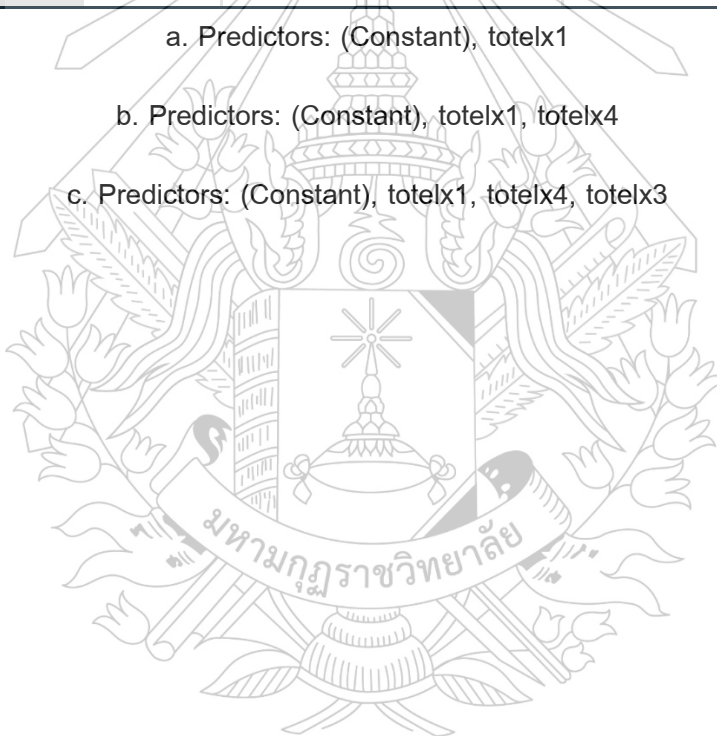
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.487	.25082
2	.726 ^b	.527	.524	.24172
3	.736 ^c	.542	.538	.23813

a. Predictors: (Constant), totelx1

b. Predictors: (Constant), totelx1, totelx4

c. Predictors: (Constant), totelx1, totelx4, totelx3



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.238	1	19.238	305.802	.000 ^b
	Residual	20.131	320	.063		
	Total	39.368	321			
2	Regression	20.729	2	10.365	177.385	.000 ^c
	Residual	18.639	319	.058		
	Total	39.368	321			
3	Regression	21.336	3	7.112	125.424	.000 ^d
	Residual	18.032	318	.057		
	Total	39.368	321			

a. Dependent Variable: totely3

b. Predictors: (Constant), totelx1

c. Predictors: (Constant), totelx1, totelx4

d. Predictors: (Constant), totelx1, totelx4, totelx3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.102	.143		14.676	.000
	totelx1	.547	.031	.699	17.487	.000
2	(Constant)	1.914	.143		13.392	.000
	totelx1	.337	.051	.431	6.575	.000
	totelx4	.252	.050	.331	5.053	.000
3	(Constant)	1.791	.146		12.297	.000
	totelx1	.264	.055	.338	4.784	.000
	totelx4	.205	.051	.269	4.000	.000
	totelx3	.148	.045	.193	3.272	.001

a. Dependent Variable: totely3



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_4)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.538	.25957
2	.751 ^b	.565	.562	.25275
3	.759 ^c	.576	.572	.24987

a. Predictors: (Constant), totelx1

b. Predictors: (Constant), totelx1, totelx3

c. Predictors: (Constant), totelx1, totelx3, totelx4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.257	1	25.257	374.870	.000 ^b
	Residual	21.560	320	.067		
	Total	46.817	321			
2	Regression	26.439	2	13.220	206.945	.000 ^c
	Residual	20.378	319	.064		
	Total	46.817	321			
3	Regression	26.963	3	8.988	143.953	.000 ^d
	Residual	19.854	318	.062		
	Total	46.817	321			

a. Dependent Variable: totely4

b. Predictors: (Constant), totelx1

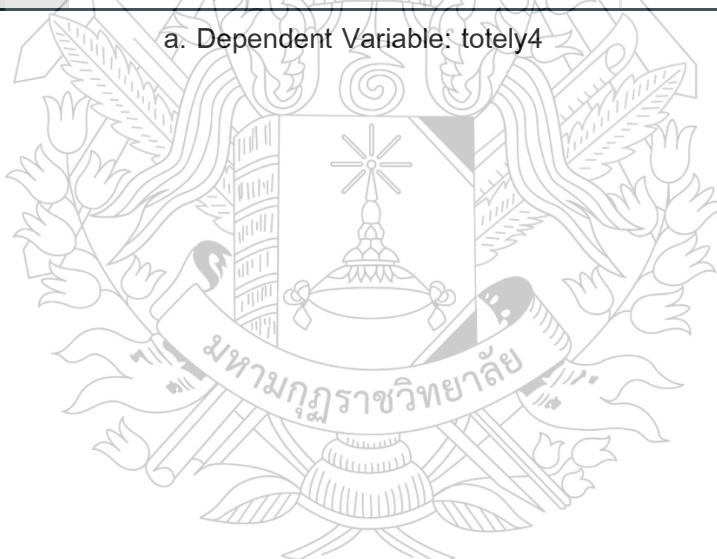
c. Predictors: (Constant), totelx1, totelx3

d. Predictors: (Constant), totelx1, totelx3, totelx4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.709	.148		11.530	.000
	totelx1	.626	.032	.734	19.362	.000
2	(Constant)	1.498	.152		9.826	.000
	totelx1	.476	.047	.558	10.125	.000
	totelx3	.198	.046	.237	4.302	.000
3	(Constant)	1.423	.153		9.309	.000
	totelx1	.376	.058	.441	6.492	.000
	totelx3	.159	.047	.191	3.360	.001
	totelx4	.155	.054	.188	2.896	.004

a. Dependent Variable: totely4



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการยอมรับนับถือ (y_5)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.753	.19401
2	.880 ^b	.774	.772	.18644

a. Predictors: (Constant), totelx3

b. Predictors: (Constant), totelx3, totelx2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.960	1	36.960	981.937	.000 ^b
	Residual	12.045	320	.038		
	Total	49.004	321			
2	Regression	37.915	2	18.958	545.376	.000 ^c
	Residual	11.089	319	.035		
	Total	49.004	321			

a. Dependent Variable: totely5

b. Predictors: (Constant), totelx3

c. Predictors: (Constant), totelx3, totelx2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.209	.108		11.236	.000
	totelx3	.741	.024	.868	31.336	.000
2	(Constant)	.987	.112		8.825	.000
	totelx3	.626	.032	.734	19.824	.000
	totelx2	.164	.031	.194	5.244	.000

a. Dependent Variable: totely5



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวสุกัญญา สีเคน
วัน เดือน ปี เกิด	21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	เลย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาภาษาไทย จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	102/3 หมู่ 1 ตำบลเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย 42110
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

