

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ระบุไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระ การดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งหากพิจารณาจากทั้ง 2 มาตรา ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติให้มากที่สุด (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, หน้า 20)

การที่จะพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องหลายอย่าง ประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ได้แก่ บุคลากร กระบวนการทำงาน ปัจจัยนำเข้าและสุดท้ายคือ ผลผลิตที่จะต้องมีความมาตรฐาน แต่เมื่อพิจารณาถึงส่วนที่สำคัญและควร จะให้ความสนใจมากเป็นพิเศษก็คือ บุคลากรหรือคน ที่จะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามกระบวนการที่วางไว้ ในการที่จะพัฒนาองค์กรผู้บริหารหลาย ๆ คน ได้พยายามที่จะหาวิธีการ หากกระบวนการที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพ โดยการนำเอาทักษะและความสามารถของทรัพยากรบุคคลในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร คือ การพัฒนาที่มุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร พร้อม ๆ กันการพัฒนาองค์กรจึงได้นำความรู้และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมกับเผชิญกับปัญหาต่างๆ อย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม ส่งเสริมให้มีเจตคติแบบร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาขององค์กร และสนับสนุนให้

พนักงานได้มีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ถ้าจะกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ การพัฒนาองค์การ เป็นวิธีการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงานในองค์การนั่นเอง (สุพิชฌาย์ เจริญรักษ์, 2546, หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักชัยสำคัญของหน่วยงานทางการศึกษาและเป็นดวงประทีปของผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะนักพัฒนาหน่วยงานอย่างมีเป้าหมาย มีหลักการ มีเหตุผลและทันความเปลี่ยนแปลง (บัญชา อึ้งสกุล, 2545, หน้า 15) รวมทั้งมองเห็นถึงการใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในรูปของการบูรณาการ ทั้งบุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการ การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ ของสังคมโลกที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ระบบการพัฒนาบุคคลแต่ละหน่วยงานควรได้รับการสนับสนุนให้มีทั้งศาสตร์และศิลป์จนกลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างจริงจังทั้งทางตรงและทางอ้อม จะทำให้เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการบริหาร โดยการปรับระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ผู้นำในสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารสถานศึกษาของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นั้นย่อมหมายถึงผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือแสดงพฤติกรรมในการบริหารวิชาการ เป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำวิชาการในสถานศึกษาให้เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ แก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรม ในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ทุ่มเทในการทำงาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้นำ และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงาน หรือองค์กรของตนประสบความสำเร็จ เพราะการแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงาน (ปรีชา รอดปรีชา, 2540, บทคัดย่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาและครูในฐานะผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และกล่าวได้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่สนองนโยบาย โดยการควบคุมกำกับ ติดตาม และดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ ครูอาจารย์ปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถและทำงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องมีความสมบัติทางด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์ มีลักษณะเป็นผู้นำ รู้จักใช้เทคนิคในการปฏิบัติได้เหมาะสมกับงาน บุคคลเวลาและสถานที่

นอกจากความสามารถของผู้บริหารแล้ว ครูอาจารย์ในโรงเรียน เป็นผู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2556, หน้า 5 – 7) ดังพระบรมราโชวาท ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ตอนหนึ่งว่า “หน้าที่ครูมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นหน้าที่ปลูกฝังความรู้ความคิดและจิตใจเยาวชน ผู้เป็นครูจึงจัดว่าได้เป็นผู้มีความสำคัญมากในการสร้างสรรค์ บันดาลอนาคตของชาติบ้านเมือง” แต่เมื่อพิจารณาบทบาทและหน้าที่ของครูในปัจจุบัน พบว่า นอกจากครูมีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการความสนใจและความถนัดของผู้เรียนแล้ว ครูยังมีภาระงานมากเกินไป นอกจากภาระงานสอนแล้วยังต้องทำงานธุรการของสถานศึกษา รวมทั้งภาระงานอื่น ๆ ที่หน่วยงานต่าง ๆ ร้องขอสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากรายงานผลการศึกษา โดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษา พบว่า นักเรียนในระดับประถมศึกษา มีเพียงร้อยละ 30 ผ่านเกณฑ์การพัฒนาด้านสติปัญญา นักเรียนระดับมัธยมศึกษา มีผลการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ต่ำ อีกทั้งการเรียนในวิชาภาษาไทยและภาษาอังกฤษยังไม่ดีพออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 80) สถานศึกษาบางแห่ง คณะครูมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งจะมีความพอใจในการทำงานที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถสะท้อนได้จากครูผู้ปฏิบัติการสอน ดังนั้นความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการย่อมมีความสำคัญที่จะทำให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ หรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 261) ได้กล่าวถึง การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะทำให้เกิดลักษณะการควบคุมบังคับบัญชาเข้มงวด จะส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกและย้ายสถานที่สอนของครูเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความพอใจของครูในการทำงานที่ไม่ดีและไม่พึงปรารถนา คณะครูเกิดความคับข้องใจและไม่มีความสุขในการทำงานจึงต้องเปลี่ยนงานใหม่

จากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมุติฐานในการมองคน ดังที่ สมพร สุทัศนีย์ (2551, หน้า 25) ได้อธิบายไว้ว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์การได้แก่ 1) เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อ

วัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ไปด้วย 2. เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ และ 3. เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังเช่นคำกล่าวของ สมใจ ลักษณะ (2549, หน้า 63) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ ซึ่งในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2550, หน้า 166) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงาน ในองค์กรมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อย หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร

สภาวะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่ายังมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้อันของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม มีสุขภาพดี มีความรักในสถาบันของชาติ และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารบางท่านยังปฏิบัติตนไม่เป็นตามที่องค์กรต้องการ

เหตุผลและความสำคัญดังกล่าวมานั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 376 โรงเรียน จำแนกเป็น เขต 1 มี ผู้บริหารสถานศึกษา 200 คน ครู 1,564 คน เขต 2 มี ผู้บริหารสถานศึกษา 180 คน ครู 1,489 คน รวมทั้งสิ้น 3,433 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2557, หน้า 1 – 8 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2557, หน้า 1 - 6)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite popular) ผู้วิจัยจึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 358 คน หลังจากนั้นนำไปกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง (proportion allocation) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

### 2.1.1 เพศ

1. ชาย
2. หญิง

### 2.1.2 อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี
2. 30 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. มากกว่า 50 ปี

### 2.1.3 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ครูสายปฏิบัติการสอน

### 2.1.4 วิทยฐานะ

1. ชำนาญการ
2. สูงกว่าชำนาญการ

### 2.1.5 วุฒิการศึกษา

1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
2. สูงกว่าปริญญาตรี

### 2.1.6 ขนาดของสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนต่ำกว่า 121 คน)
2. ขนาดกลาง (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 121- 300 คน)
3. ขนาดใหญ่ (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 301 คนขึ้นไป)

### 2.1.7 สำนักงานเขตพื้นที่สังกัด

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

## 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

### 2.2.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ด้านมีแรงขับ
2. ด้านความซื่อสัตย์
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
4. ด้านความรู้ในการบริหารงาน

### 2.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน
2. ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน

### 3. ผลประโยชน์ตอบแทน

### 4. ความก้าวหน้า

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้นำ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการบริหารและการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ประกอบด้วยคุณลักษณะและทักษะของผู้นำ 4 ด้าน คือ ด้านมีแรงขับ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรู้ในการบริหารงาน

1.1 ด้านมีแรงขับ หมายถึง คุณลักษณะผู้นำที่พยายามในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ การทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนตรงตามเวลาที่กำหนด การพยายามเผชิญหน้ากับปัญหาและพร้อมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานให้หมดสิ้นไป การสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับตนเองทุกครั้งที่ปฏิบัติงานและมีความสุขเมื่อได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.2 ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะผู้นำที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อเวลาต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ทำงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ถูกต้อง ไม่พูดปด ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ประพฤติตรงไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่คิดทรยศ ปลอดภัยจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ มีความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริง ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะผู้นำที่กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจที่จะลงมือปฏิบัติงานที่ไตร่ตรองแล้วว่าจะทำให้เกิดสิ่งดี ๆ ขึ้นในองค์กร การปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานทุกระดับได้เป็นอย่างดี การตัดสินใจที่รวดเร็วและเด็ดขาดตามข้อมูลที่เป็นจริง การตัดสินใจที่จะทำอะไรก่อนอะไรหลังในขณะที่ต้องปฏิบัติงานหลายๆ อย่างพร้อมกัน

1.4 ด้านความรู้ในการบริหารงาน หมายถึง คุณลักษณะผู้นำที่ใช้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลในระดับต่าง ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น นอกจากนี้รวมไปถึงการสร้างนิสัยและบรรยากาศที่ดีในการทำงานอีกด้วย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน คือ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้า

2.1 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถให้อยากทำงานตั้งแต่ต้นจบ จบกระบวนการ หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

2.2 ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อน ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามัคคีร่วมมือในการ ทำงาน เพื่อผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ของหน่วยงาน

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง รายได้ ประจำรายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงาน ที่พักรักษา และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับอย่าง เหมาะสมและเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษามีโอกาสในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (skill) วิชาชีพ เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้นโดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน

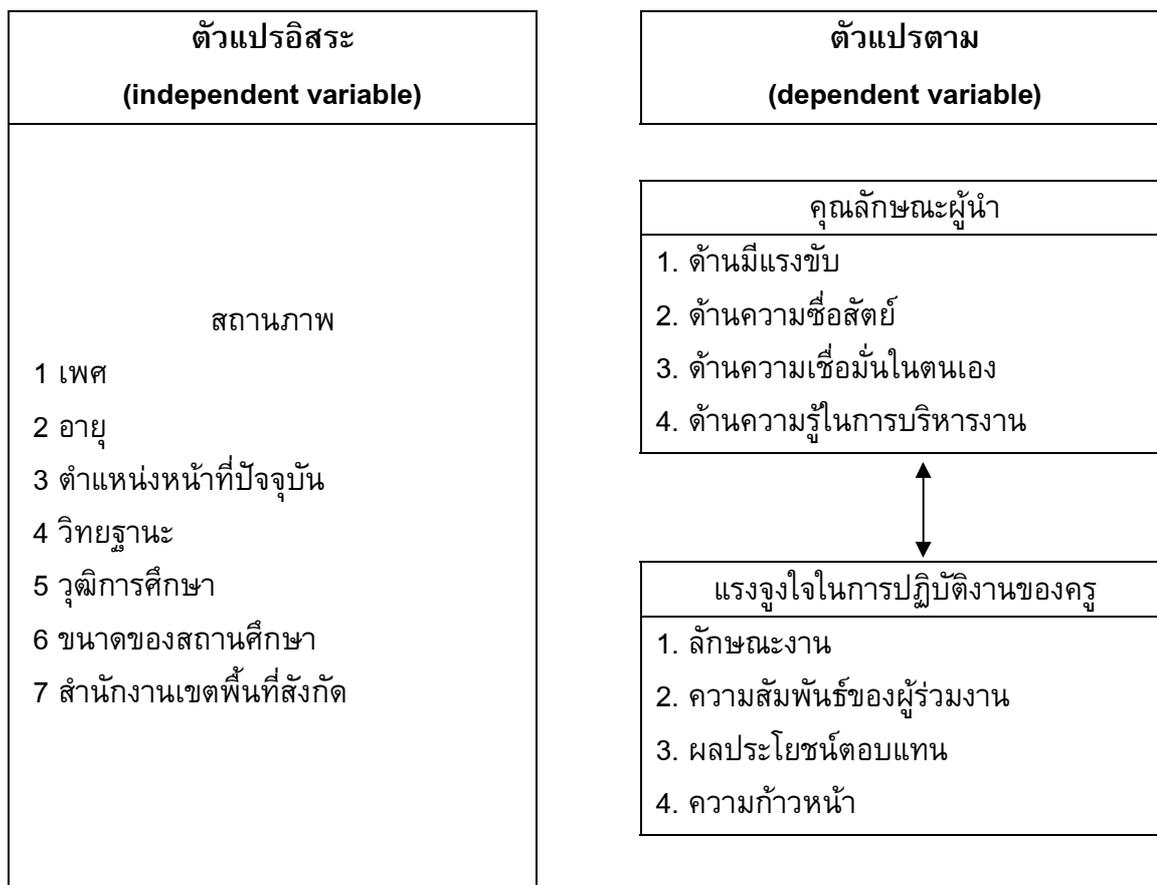
3. ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ เขต 2

4. ครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ เขต 2

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1 และ เขต 2

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ ของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 113) มาพัฒนาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านมีแรงขับ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรู้ในการบริหารงาน ดังภาพ 1 และแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 159) มาพัฒนาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ 4 ด้าน ดังนี้ ลักษณะ งาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และความก้าวหน้า ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี อยู่ในระดับกลาง
2. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเมื่อจำแนกตามสถานภาพต่างกันจะแตกต่างกัน
3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี