

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

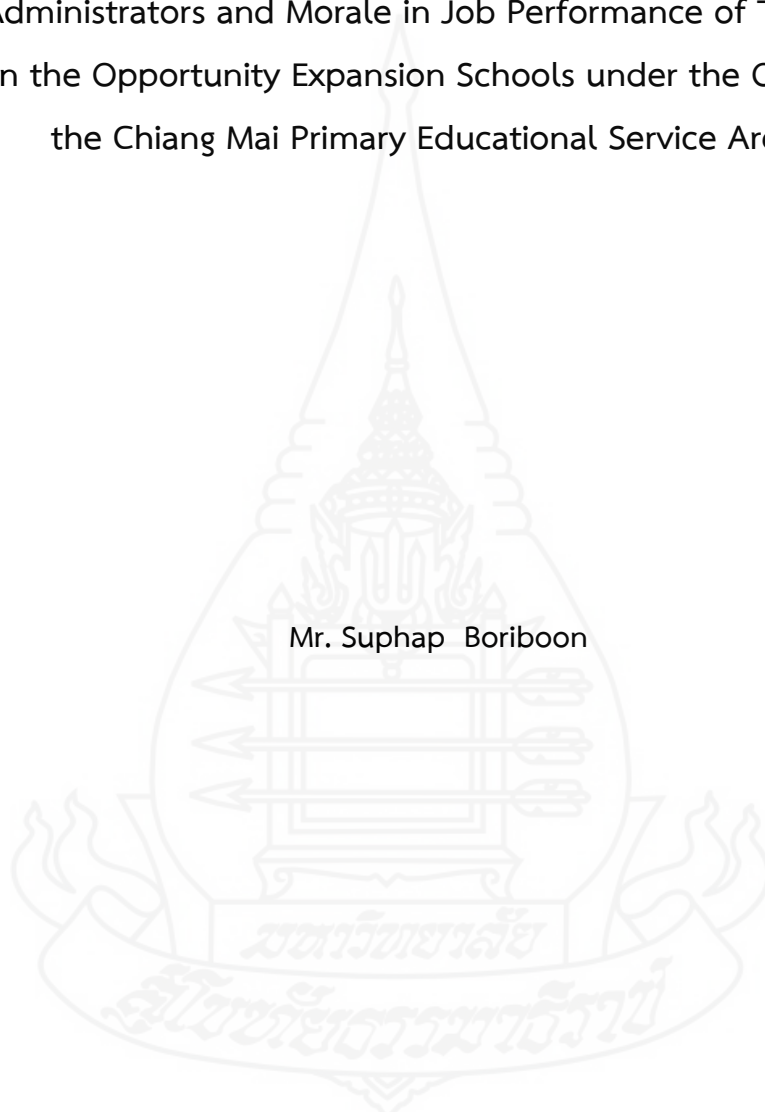


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

The Relationship Between Supervision Behaviors of School Administrators and Morale in Job Performance of Teachers in the Opportunity Expansion Schools under the Office of the Chiang Mai Primary Educational Service Area 2

Mr. Suphap Boriboon



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

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University


2020

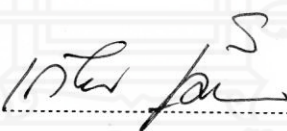
หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ      ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่ เขต 2

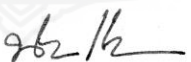
ชื่อและนามสกุล                      นายสุภาพ บริบูรณ์  
แขนงวิชา                              บริหารการศึกษา  
สาขาวิชา                              ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา                      อาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จนก เอื้อวงศ์)

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง  
 การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2  
**ผู้ศึกษา** นายสุภาพ บริบูรณ์ **รหัสนักศึกษา** 2622300420 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
 (บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ **ปีการศึกษา** 2563

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 (2) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำนวน 278 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราประมาณค่าซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ (1) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุม และ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูล (2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ (3) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.809$ )

**คำสำคัญ** พฤติกรรมการนิเทศ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

**Independent Study title :** The Relationship Between Supervision Behaviors of School Administrators and Morale in Job Performance of Teachers in the Opportunity Expansion Schools under the Office of the Chiang Mai Primary Educational Service Area 2

**Author:** Mr. Suphap Boriboon; **ID:** 2622300420;

**Degree:** Master of Education (Educational Administration);

**Independent Study advisor :** Dr.Sopana Sudsomboon;

**Academic year:** 2020

### **Abstract**

The purposes of this study were (1) to study the level of in-school supervision behaviors of school administrators (2) to study the level of morale in job performance of teachers and (3) to study the relationship between in-school supervision behaviors of school administrators and morale in job performance of teachers.

The sample was contained of 278, obtained by stratified random sampling based on school size. The employed research instrument was a rating scale questionnaire on in-school supervision behaviors of school administrators and morale in job performance of teachers, with reliability coefficients of .96 and .97 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation.

The findings revealed that: (1) supervision behavior of school administrators of the school expanded educational opportunities. Under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 2 in the overall and aspects at a high level. Sorting the mean from Behavior of Non-supervisory guidance, supervision of cooperative behavior, behavior control, supervision and guidance, and conduct supervision and guidance information. 2) Teacher morale and morale in the overview and aspects were very level Sort the mean in descending order from relationship with colleagues, welfare, relationship with supervisors, the physical and mental health of the worker, and operating conditions, and 3) the relationship between supervisory behavior of the school administrators and the teachers' morale, had a very positive relationship. It was Statistically significant at the .01 level ( $r = .809$ ).

**Keywords:** Supervision Behaviors, Morale in the operation, Teachers, Opportunity Expansion School

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษาคือ อาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขตลอดระยะเวลาในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ ซึ่งเป็นกรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการตรวจ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะอันเป็น ประโยชน์ในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็น อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณครูที่ได้ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาศึกษาศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุภาพ บริบูรณ์  
กุมภาพันธ์ 2564

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	26
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 .....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	65
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2.....	66

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2.....	72
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหาร สถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู.....	78
บทที่ 5 สรุปรการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	81
สรุปรการวิจัย .....	81
อภิปรายผล .....	86
ข้อเสนอแนะ .....	90
บรรณานุกรม .....	91
ภาคผนวก .....	99
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัย.....	100
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	111
ง ค่าความตรงของแบบสอบถาม.....	118
จ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	127
ประวัติผู้ศึกษา .....	132



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ทฤษฎีปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg)..... 32
ตารางที่ 2.2	การสังเคราะห์ห้วงค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน..... 40
ตารางที่ 2.3	แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 2 ระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2560 – 2562 ..... 51
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ..... 60
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 65
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 2 ..... 67
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 2 ด้านพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม.... 68
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 2 ด้านพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล... 69
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 2 ด้านพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ..... 70
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 2 ด้านพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ..... 71
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 2 ..... 72
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	74
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ.....	75
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน .....	76
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของ ผู้ปฏิบัติงาน.....	77
ตารางที่ 4.13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีเหตุของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 .....	79



๓

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 5



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพศึกษาให้เกิดคุณภาพนั้น สิ่งหนึ่งที่เป็นคุณภาพของผู้เรียน ที่เชื่อมั่นว่าคุณภาพ ผู้เรียนจะเกิดได้และบรรลุหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นั้นจะต้องมีกระบวนการสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบและปัจจัยคือ คุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจะต้องมีกระบวนการสู่ความสำเร็จในการพัฒนา 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจจำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาคือกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ดังนั้น จึงมีการกำหนด นโยบาย “2562 ปีทองแห่งการนิเทศ ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อคุณภาพของผู้เรียน” ขึ้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งการนิเทศโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาประเทศไทย 4.0 ต่อไป (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, น.2)

ในอดีตที่ผ่านมาการดำเนินการนิเทศการศึกษาคือหน้าที่ของบุคลากรภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ที่เข้ามาดำเนินการในโรงเรียนแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป จำนวนโรงเรียนมีมากขึ้น ครูและนักเรียนมีมากขึ้น ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง ในภายหลังจึงต้องการนิเทศการศึกษารูปแบบเกิดขึ้นคือการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น การนิเทศ เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้รับการนิเทศ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำในการพัฒนาการเรียนการสอน จะช่วยให้การศึกษาได้บรรลุตาม เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาครูให้ ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะครูและเสริมสร้างขวัญและ

กำลังใจให้ครูมีความมั่นคง ก้าวหน้าในวิชาชีพและเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2563, น. 4-11) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการนิเทศ ทั้งบทบาทการบริหารจัดการการนิเทศ ไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบทบาทในฐานะผู้นิเทศ เป็นผู้ช่วยเหลือ เสนอแนะให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน (2561) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการแนะนำ ช่วยเหลือครูให้สามารถจัด กิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศนั้น อยู่บนหลักการ ของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การนิเทศการศึกษา จัดขึ้น เพื่อปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นนั้นจะขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของ ศึกษานิเทศก์ ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในขณะที่ บัวคำ จำปา (2559) ได้ทำการศึกษาและได้ขอเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ควรจะส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร สถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมการนิเทศหรือเลือกรูปแบบพฤติกรรมการนิเทศ การศึกษาที่เหมาะสม กับสภาพบริบท ภาระงาน ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาหรือลักษณะ งานที่ปฏิบัติเพื่อเป็นการ ส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มากขึ้น ดังนั้น การนิเทศ จึงจำเป็นและยังเป็นเครื่องมือหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำมาใช้ใน การติดตามและดำเนินการ จัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา Glickman, Gordon, & Ross Gordon (2009 อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2563, น. 4-38) ได้เสนอพฤติกรรม ซึ่งเป็นการนิเทศแบบ พัฒนาการ (Developmental Supervision) ประกอบด้วย 4 พฤติกรรม ได้แก่ การนิเทศแบบชี้แนะ การควบคุม การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล การนิเทศแบบร่วมมือ และการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษาจะใช้พฤติกรรมการนิเทศใดที่สอดคล้อง เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนนั้น อาจจะ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การบริหาร และขนาดของแต่ละโรงเรียน แต่อย่างไรก็ดีพฤติกรรมการนิเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเมื่อครูมี ขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาและสุดท้ายนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน

ขวัญและกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนใน หน่วยงาน ที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และ ความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยขวัญและกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิด ความสามัคคีในหมู่คณะเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาใน องค์กร ขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงาน ขวัญและ กำลังใจเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลรวมของการจูงใจของสมาชิกกลุ่มหน่วยงาน จะทำงานสำเร็จอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจของบุคลากร ในหน่วยงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กรจึงมีความจำเป็นจะต้องบำรุงขวัญ เพื่อเสริมสร้างขวัญและ

กำลังใจให้คนทำงานร่วมกันด้วยดีและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานการส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้แก่งานที่ทำมีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรค ที่จะเกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามหากครูมีขวัญและกำลังใจ ไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาด ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหลบเลี่ยงงานหรือขาดงานจนอาจก่อให้เกิดความเสียหาย แก่การปฏิบัติงานได้ส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพของ การศึกษาโดยรวม ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, น. 21) ซึ่งสอดคล้องกับ ถาวร ศรีแก้ว (2549, น. 2) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกระดับควรตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ และจากผลการวิจัยของ วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552, น. 130) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี พบว่า ภาพรวมระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการมีความรู้สึกถูกทอดทิ้ง ไม่ได้ ได้รับความช่วยเหลือ และไม่ได้รับสิทธิเท่าที่ควรจากหน่วยงานของรัฐ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ได้นำนโยบาย “2562 ปีทอง แห่งการนิเทศ ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อคุณภาพของผู้เรียน” ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยมีการจัดทำแผนนิเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สู่การกำหนดการดำเนินการของโรงเรียนในสังกัดให้โรงเรียน มีบทบาทในการนิเทศการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้ โรงเรียนในสังกัดทุก โรงเรียนจะต้องมีการดำเนินการนิเทศการศึกษาดำเนินนโยบายดังกล่าว เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา พฤติกรรมการสอนของครู และสร้างแรงจูงใจให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นพัฒนาผู้ได้รับการนิเทศ ให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเองได้ตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการ นิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เพื่อประโยชน์ในการ นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเป็น แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

### 3. สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

### 4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการศึกษาของนักวิชาการและนักทฤษฎีหลากหลายท่าน ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

4.1 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษากรอบความคิดทางทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Glickman and others (2010 อ้างถึงใน วิชา เล่าเรียนดี, 2554, น. 126-132) เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) ได้แก่

4.1.1 การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม

4.1.2 การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล

4.1.3 การนิเทศแบบร่วมมือ

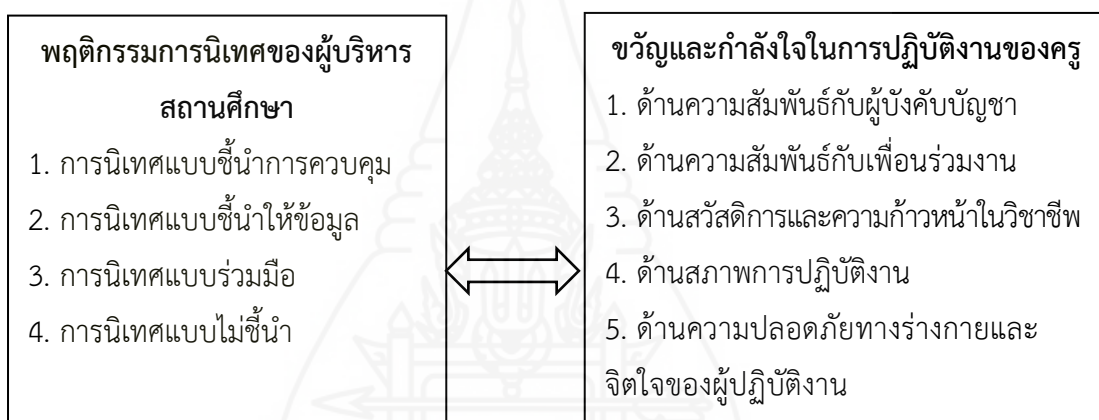
4.1.4 การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

4.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิด โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ได้แก่ Gilmer, Davis, Herzberg, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และพรนพ พุกกะพันธ์ เป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ซึ่งผู้วิจัยได้จากการศึกษาของนักวิชาการและนักทฤษฎีหลากหลายท่าน ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ 5 ด้าน ได้แก่

- 4.2.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 4.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4.2.3 ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 4.2.4 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
- 4.2.5 ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นภาพประกอบที่แสดงถึงกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 5. ขอบเขตการวิจัย

### 5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำนวน 966 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2563, น.3)

### 5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

**5.2.1 พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา** ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การนิเทศแบบชี้้นำควบคุม
- 2) การนิเทศแบบชี้้นำให้ข้อมูล



- 3) การนิเทศแบบร่วมมือ
- 4) การนิเทศแบบไม่ชี้หน้า

### 5.2.2 *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู* ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 4) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

## 6. *นิยามศัพท์เฉพาะ*

**6.1 *พฤติกรรมกรณินิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา*** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู และสร้างแรงจูงใจให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นพัฒนาผู้ได้รับการนิเทศ ให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเองได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยพิจารณาตามความสามารถของผู้ได้รับการนิเทศ ประกอบด้วย การนิเทศแบบชี้หน้า ควบคุม การนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล การนิเทศแบบร่วมมือ และการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**6.1.1 *พฤติกรรมกรณินิเทศแบบชี้หน้าควบคุม*** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงชี้แนะวิธีปฏิบัติให้ครู โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีการเสริมแรงให้ครูปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้นั้นอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ

**6.1.2 *พฤติกรรมกรณินิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล*** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แจงนำเสนอข้อมูลเรื่องที่จะกำกับติดตาม ให้ครูเข้าใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงจากปัญหา การจัดการเรียนการสอน มีการให้ข้อมูล และเสนอวิธีปฏิบัติหลายแนวทาง เพื่อให้ครูได้ตัดสินใจและเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดด้วยตนเอง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติ และกระตุ้นเสริมแรงให้ครูปฏิบัติตามเกณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ

**6.1.3 *พฤติกรรมกรณินิเทศแบบร่วมมือ*** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยนและให้ข้อแนะนำในการแก้ปัญหา การยอมรับข้อโต้แย้งและเจรจาตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติ ตัดสินใจเลือกวิธีการที่เหมาะสมและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานร่วมกัน เพื่อนำสู่การปฏิบัติเพื่อเลือกใช้ร่วมกันอย่างเหมาะสม

**6.1.4 พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ที่ตัดสินใจแก้ปัญหา ด้วยตนเองมีอิสระในการคิดการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดด้วยตนเอง เน้นผู้รับการนิเทศเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการเลือกวิธีและการแก้ไขปัญหาเอง

**6.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ที่ตัดสินใจแก้ปัญหา ด้วยตนเองมีอิสระในการคิดการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดด้วยตนเอง เน้นผู้รับการประเมินเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการเลือกวิธีและการแก้ไขปัญหาเอง

**6.2.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นของครูที่แสดงออกถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา ในการมอบหมายหน้าที่ที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง ทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจการได้รับคำปรึกษาแก้ไขปัญหาจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นกันเองทำให้ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

**6.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นของครูที่แสดงออกถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ในบางโอกาสให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

**6.2.3 ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ** หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของครูที่ แสดงออกถึงการได้รับความช่วยเหลือหรือเอื้ออำนวยจากสถานศึกษาและต้นสังกัดเพื่อการดำรงชีวิตปกติ รวมถึงการได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีกิจกรรมให้ครูมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน จัดกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานของตนเองและของสถานศึกษา การได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถให้มีความมั่นคงในอาชีพ

**6.2.4 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นของครูเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการปฏิบัติงานที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่างๆ ให้มีความสะดวกสบายและพร้อมทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

**6.2.5 ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นของครูที่ได้รับในการดูแลสุขภาพของครูทั้งกายและจิตใจ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีกำหนดการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างชัดเจน มีการจัดชั่วโมงเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การให้คำปรึกษาทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

สถานศึกษาอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร และการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นทางการเป็นอย่างดีมีความรู้สึกเป็นความ  
ครอบครัวเดียวกัน

**6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการบริหารในโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

**6.4 ครู** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

**6.5 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่มีการเปิดการเรียนการสอน  
สอนในระดับชั้นอนุบาล ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่ เขต 2

**6.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2** หมายถึง หน่วยงานที่  
อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภารกิจสำคัญ คือ เป็น  
หน่วยกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร  
และบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา จึงเป็น  
เสมือนหน่วยอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษา และหน่วยจัดการศึกษาอื่นให้สามารถจัด  
การศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความเป็นอิสระ สามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ  
และเป็นธรรม รับผิดชอบโรงเรียนในอำเภอพร้าว อำเภอแม่ออน อำเภอสะเมิง และอำเภอสันทราย  
จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 132 โรงเรียน

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 นำผลการวิจัย เพื่อใช้ในการ  
การวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาพฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับ บริบท  
ของสถานศึกษาในสังกัด

7.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 นำผลการวิจัย เพื่อ  
ใช้ในการวางแผน พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของครู

7.3 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองในเรื่องการนิเทศ  
การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผู้วิจัยได้ค้นคว้าศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
  - 1.3 หลักการนิเทศการศึกษา
  - 1.4 กระบวนการนิเทศการศึกษา
  - 1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา
  - 1.6 พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.4 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
  - 3.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
  - 3.2 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศ
  - 4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
  - 4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของการนิเทศ ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศ หลักการนิเทศ และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ ดังมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

### 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ก่อนที่จะกล่าวถึงความหมายของการนิเทศการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอความหมายของการนิเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในอดีตที่ผ่านมาการดำเนินการนิเทศการศึกษาคือหน้าที่ของบุคลากรภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ที่เข้ามาดำเนินการในโรงเรียนแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป จำนวนโรงเรียนมีมากขึ้น ครูและนักเรียนมีมากขึ้น ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง ในภายหลังจึงต้องมีการนิเทศการศึกษารูปแบบเกิดขึ้นคือการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียน ยกกระดับคุณภาพการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

ประกอบ เนื่อนสกุล (2551, น.23) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารเป็นผู้นำ ในการดำเนินการ มีการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย โดยใช้เทคนิค ชี้แนะ กระตุ้น ย่วย ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นและใช้เทคนิคการสอนที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ สร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมให้เต็มตามวัยและศักยภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมทำให้ผลการศึกษาดีขึ้นพัฒนาขึ้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, น. 634) ได้ให้ความหมายของคำว่า นิเทศ ไว้ว่าเป็นคำกริยา หมายถึง ชี้แจง แสดง จำแนก ในภาษาอังกฤษใช้ว่า “supervise” และการนิเทศ “supervision” เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม ดูแลและตรวจตรา หรือการให้คำแนะนำชี้แจงในเรื่องของงาน

วัชรรา เล่าเรียนดี (2554, น.3) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกันและกันระหว่างผู้ให้การนิเทศ หรือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หรือระหว่างเพื่อนครู เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

สุพร ธงชัย (2554, น. 19) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ครูได้พัฒนาศักยภาพ และ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 9) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนา ให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

เก็จนก เอื้อวงศ์ (2563, น. 4-11) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการช่วยเหลือครูผู้รับการนิเทศและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ความชำนาญเฉพาะ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นการสร้างความงอกงามทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของการศึกษา

Sullivan and Glanz (2013, p. 4) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการของการมีส่วนร่วมของครูในขั้นตอนการเรียนการสอน เพื่อวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน

Glickman (1990, p. 6) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมการสอนและการพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษา หมายถึง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม ดูแลและตรวจตรา หรือการให้คำแนะนำชี้แจง ในการทำงานในโรงเรียน ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน ที่มีการร่วมมือ การช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษา เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

## 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือหรือนวัตกรรมอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาต้องพัฒนาไปควบคู่กับการพัฒนาครูเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับผิดชอบช่วยเหลือครูในการพัฒนาทักษะการฝึกฝน กระตุ้นให้ครูมีความผูกพันและรับผิดชอบงาน การจัดการเรียนรู้

สุทธนู ศรีไสย์ (2545, น. 7-8) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาว่าการนิเทศการศึกษาสามารถเป็นประโยชน์ต่อครูได้ดังนี้

1. การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองถ้าครูยังมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในห้องเรียน ครูก็จะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แบบและจะมีความเข้มแข็งในการ ปฏิบัติงานทุกด้าน
2. การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเองครูสามารถมองเห็นด้วยตนเองว่า ตนเองประสบผลสำเร็จในการสอนได้มากน้อยเพียงใด
3. การนิเทศช่วยครูได้แล้วแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันครูผู้สอนแต่ละคนสามารถสังเกตการทำงาน หรือการสอนของครูคนอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการสอนของตน นอกจากนี้จะมีการแลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์การสอนและรับเอาวิธีการใหม่ ๆ จากครูคนอื่นไปทดลองใช้รวมทั้งเรียนรู้วิธีการช่วยเหลือให้การสนับสนุนแก่ครูคนอื่น ๆ ด้วย
4. การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้การวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน ครูแต่ละคนสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อตัดสิ้นใจเกี่ยวกับปัญหาการสอนอย่างกว้าง ๆ ภายในโรงเรียน การวางแผนฝึก หรือให้บริการเสริมวิชาการการพัฒนาหลักสูตร และการกระตุ้น ให้ครูผู้สอนทำงานวิจัยเกี่ยวกับชั้นเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานของครูกับกลุ่ม และชี้ให้เห็นความสามารถในการควบคุมและจัดการความน่าเชื่อถือและความเป็นวิชาการของครูคนนั้นได้เป็นอย่างดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น. 262-263) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นว่า การนิเทศโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การศึกษาจะมีคุณภาพขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ดังนั้น ภารกิจหลักของโรงเรียนก็คือการดำเนินงาน ด้านวิชาการ ได้แก่ งานหลักสูตรและการเรียนการสอนและมีภารกิจในการสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น งานอาคารสถานที่งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการและการเงิน และได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์มีจำนวนจำกัดไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง และเจาะลึกถึง การเรียนการสอนในห้องเรียน
2. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา และเป็นการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย
3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสร้างความใกล้ชิดซิดความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน
4. การประสานในโรงเรียนสะดวกเพราะความคุ้นเคยกันสามารถประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, น. 4) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวไว้ว่า “การนิเทศ คือหัวใจของโรงเรียน” โรงเรียนเป็นองค์การที่มีคณะบุคคลทำงานเป็นกลุ่มโดยมุ่งไปสู่เป้าหมาย เดียวกัน คือ

คุณภาพนักเรียน การช่วยเหลือแนะนำครูในสิ่งที่ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ซึ่งเป็น ทางเลือกที่ดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรมองข้าม กระบวนการนิเทศโรงเรียน จึงเป็นขั้นตอน ที่โรงเรียนควรนำมาปรับใช้ได้ตามศักยภาพ

กรรทอง จิระเดชากุล (2550, น. 4) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็น คือ

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา ให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิด

ปัญหามากที่สุด

4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศ ได้อย่าง

ต่อเนื่อง

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 11) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการ นิเทศการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้แก่ครู ในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและทางความคิด ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นมีอุดมการณ์ในอันที่จะอบรมนักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

2. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนให้แก่ครู ในด้านการวิเคราะห์และปรับปรุงจุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการศึกษาพื้นฐานความรู้ของนักเรียน การเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนการพัฒนาการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมและการประเมินผลการเรียนการสอน

3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ได้แก่ การร่วมมือกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาการสอน การร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบ ระเบียบ การร่วมมือกันทำงานด้วยความเข้าใจเห็นอกเห็นใจ และยอมรับซึ่งกันและกันการร่วมมือกันทำงานอย่างมีเหตุมีผลในการพัฒนาหลักสูตร สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและก้าวหน้าเกิดประโยชน์สูงสุด การประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายการนิเทศ และแหล่งวิทยาการในการบริการช่วยเหลืองานวิชาการของโรงเรียน

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในตำแหน่งวิชาชีพ โดยสร้างความมั่นใจในความถูกต้องเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและการสอน สร้างความสบายใจในการทำงานร่วมกันและสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2563, น. 4-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศ คือ การนิเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากกระบวนการการนิเทศเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ



เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานใดด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงาน พัฒนาวิชาชีพครูและเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนให้แก่ครู เพื่อเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานใดด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การนิเทศเป็นขวัญและกำลังใจในตำแหน่งวิชาชีพครู เพื่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งการนิเทศในสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เป็นบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง กรอบแนวทางการปฏิบัติ และกฎกติการ่วมกันเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละที่ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

### 1.3 หลักการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศศึกษา ได้มีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดและหลักการดำเนินงานไว้หลายท่าน ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530, น. 15-18) ได้กล่าวถึง หลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 หลักการใหญ่ ดังนี้

หลักการที่ 1 การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยการดำเนินการนิเทศ ต้องมีการทำงานเป็นขั้นตอน (steps) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง(dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักการที่ 2 การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนแต่การดำเนินงานนั้นต้องผ่านตัวกลางคือครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ใช่การดำเนินการกับนักเรียนโดยตรง แต่การนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานโดยผ่านตัวครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการที่ 3 การนิเทศการศึกษานับบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะบรรยากาศแห่งการทำงานร่วมกันเท่านั้น และจะหมายรวมถึง การยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในฐานะผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนการยอมรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันด้วย

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2563, น. 4-17) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญคือ หลักการที่สามารถจะนำไปใช้ในการดำเนินการนิเทศของผู้นิเทศ เป็นแนวทางในการปฏิบัติการ

นิเทศการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยหลักการที่สำคัญคือ หลักของการมุ่งประโยชน์เพื่อการพัฒนาครูเป็นสำคัญ หลักแห่งความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู หลักของการสร้างสัมพันธภาพบนความเท่าเทียมและการยอมรับซึ่งกันและกัน หลักของความเป็นระบบมีความต่อเนื่อง และหลักของความยืดหยุ่นให้อิสระในการพัฒนาตนเอง

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 13) ได้ให้หลักการของการนิเทศโรงเรียน เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายเดียวกัน

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมา อาจจะสรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยการดำเนินการนิเทศ ต้องมีการทำงานเป็นขั้นตอน ใช้หลักประชาธิปไตย ในการดำเนินการนิเทศการศึกษา หลักของการมุ่งประโยชน์เพื่อการพัฒนาครู ใช้หลักแห่งความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู ใช้หลักของการสร้างสัมพันธภาพบนความเท่าเทียมและการยอมรับซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน

#### 1.4 กระบวนการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในทุกองค์กรและหน่วยงานทุกระดับ ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ได้ดำเนินงานไปอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและเกิดประสิทธิภาพนั้นเป็นภาระที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ที่จะต้องใช้การนิเทศเข้ามาแก้ปัญหาเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2545, น.16)

1. การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ เป็นการสร้างวัตถุประสงค์ของการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษา สภาพที่เป็นปัญหา ความต้องการ กำหนดแนวทางตัดสินใจในการแก้ปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

2. วางแผนและกำหนดทางเลือก ซึ่งขั้นตอนนี้โรงเรียนจำเป็นต้องศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ และปฏิบัติงานของหน่วยเหนือ เพื่อจัดทำแผนให้สนองต่อนโยบายพร้อมทั้งทำความเข้าใจขอขบคาย ของการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นตอนปฏิบัติการวางแผน เป็นการให้คณะทำงานจัดประชุมครู โดยนำประเด็น ปัญหาและความต้องการที่สำคัญ จากการสำรวจสภาพปัจจุบันและนโยบายของหน่วยเหนือมาพิจารณา แล้วสรุปว่าจะดำเนินงานที่สำคัญอะไรบ้าง โดยจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการนิเทศภายใน ชั้นประสานแผน เป็นขั้นที่ทำการทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์เวลา

ปฏิบัติงานประมาณ ทำกรประสานคนและประสานงาน และขั้นตอนสุดท้ายคือให้นำแผนไปปฏิบัติ โดยจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและทำปฏิทินปฏิบัติงาน

3. การสร้างสื่อ และเครื่องมือ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่โรงเรียนควรจัดทำ จำแนก ตามลักษณะการใช้งานได้ 2 ชนิด สื่อและเครื่องมือสำหรับตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ได้แก่ แบบทดสอบแบบสำรวจ แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสังเกตการสอน แฟ้มทะเบียนนักเรียน บัตรสุภาพระเบียบวาระประชุม เครื่องมือเหล่านี้ช่วยค้นหาปริมาณ และสาเหตุของปัญหาที่ขัดขวางความสำเร็จก้าวหน้าเพื่อจะได้หาทางแก้ไขได้ตรงจุด สื่อและเครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการใช้สื่อและ เครื่องมือตรวจสอบคุณภาพจะทำให้ผู้นิเทศสร้างสื่อและเครื่องมือส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

4. การปฏิบัติการณ์ภายในโรงเรียน ในครูปฏิบัติการณ์ภายในโรงเรียนมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ นิเทศเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และนิเทศเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และวิธีนิเทศสามารถทำได้ 2 ทาง คือ การนิเทศทางตรง เป็นการนิเทศโดยผู้ดำเนินการนิเทศทำการนิเทศด้วยตนเอง ซึ่งปฏิบัติตามโครงการ และใช้สื่อ วิธีนิเทศ ที่ได้เตรียมไว้ การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศโดยการใช้สื่อแทนผู้นิเทศ ได้แก่การศึกษา เอกสาร การใช้หลักสูตร คู่มือครู สไลด์ วีดีโอ หรือใช้ผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำ

5. การประเมินผลและรายงานผล ระยะเวลาในการประเมินผล มี 3 ระยะ คือ 1) ประเมินผลก่อนปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการ 2) ประเมินผลระหว่างกรปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมีจุดมหมายแนวดำเนินงานและปรัชญาตรงกันหรือไม่ ในการปฏิบัติงานมีอุปสรรคอย่างไร การแบ่งงานให้รับผิดชอบเหมาะสมเพียงไรและปฏิบัติงานทันเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ 3) ประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อดูผลสัมฤทธิ์ของโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง และมีความสามารถเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงไร

ชาลี มณีศรี (2548, น. 27-28) ได้กล่าวว่า กระบวนการภายในโรงเรียนว่าเป็นกิจกรรมสำคัญ ขั้นตอนการปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหารกระบวนการนิเทศและกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์ มาตรฐาน การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์ สาเหตุปัญหาการจัดลำดับ กำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาและดำเนินการความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกตามขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์

ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศเป็นขั้นลงมือทำ ตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลัก โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจรวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินงานนิเทศตามโครงการที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความคิดเห็น กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน การประเมินข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงต่อไป

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, น. 4) ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน
2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
3. มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน
4. มีระบบการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู
5. มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

วัชรวิภา เลาเรียนดี (2550, น. 27-28) ได้มีการเสนอถึง กระบวนการนิเทศภายในที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบ

เพื่อนำมาดำเนินการ

4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อและเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ

7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง

สรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการขั้นตอนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติเป็นขั้นตอน วางแผนร่วมกัน

ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอน ของสถานศึกษาให้ เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกๆด้าน กระบวนการนิเทศเป็นการดำเนินงานที่เป็นไปตาม ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถสรุปเป็น 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความ ต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

### 1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ

การนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะให้การนิเทศ ภายใน โรงเรียนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีนักการศึกษาหลายท่านได้ กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

เจริญศรี หมวดสง (2542, น. 25-32) ได้นำเสนอบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของ ผู้ทำ การนิเทศการศึกษาโดยกล่าวถึงบทบาทของผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วย ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคน มีความเจริญงอกงามในอาชีพ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทันต่อวิทยาการที่พัฒนาไป ส่งครูไปรับการศึกษเพิ่มเติม ไปรับการอบรมตามที่ หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จัดขึ้น

2. ส่งเสริมการฝึกอบรมการผลิต การใช้ประโยชน์จากสื่อ วัสดุต่าง ๆ ให้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า ติดต่อแนะนำและประสานงานการใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ แก่ครู

3. วางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของครูและนักเรียนในรูปแบบ ต่าง ๆ

4. ส่งเสริมกระตุ้นให้ครู อาจารย์ ทำแผนการสอนแบบทดสอบ จัดทำคู่มือการสอน อุปกรณ์ ตลอดจนนวัตกรรมอื่น ๆ

5. แนะนำให้ความเห็นในด้านวิชาการแก่ครู และเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ ความรู้ แก่ครูถึงแนวโน้มใหม่ ๆ ทางการศึกษา การทำความเข้าใจเด็กนักเรียน จัดประชุมปฏิบัติการ สัมมนา เพื่อสร้างความตระหนัก และเป็นการเสริมแรง

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา (2545, น. 59) ได้กล่าวถึงบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาว่าควรมีบทบาทในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของสถานศึกษา

2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มี พัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและตามศักยภาพ และการพัฒนาตนเองให้แก่คณะครูในสถานศึกษา

3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของสถานศึกษาโดยผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ

4. ให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในสถานศึกษา

5. ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของสถานศึกษากับคณะครูผู้นิเทศในสถานศึกษา

6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับคณะครูในสถานศึกษาและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่คณะครูในสถานศึกษาให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง

7. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในสถานศึกษาให้การเสริมแรง ให้การยกย่อง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค้นคว้าแนวคิดต่าง ๆ ที่ดี เพื่อเผยแพร่ให้ครูนำไปใช้ในชั้นเรียน

Beach and Reinhartz (2000, pp. 16-18, อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2556, น. 50-51) ได้นำเสนอบทบาทของผู้นิเทศไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ (leader) ผู้นิเทศต้องแสดงภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำการเรียนรู้ร่วมกันอันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้นิเทศสามารถทำงานกับครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และช่วยให้ครูปรับแผนการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเสมอภาค รวมทั้งจูงใจให้ครู ยอมรับหลักสูตรและรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนใหม่ บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความคล้ายคลึงกับบทบาทการเป็นผู้พัฒนา องค์กรและการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้ความพยายามอย่างกว้างขวางในการรวบรวม การปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

2. นักวางแผน/นักจัดการ (planner/organizer) บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้นิเทศ ทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและแนวทางที่จะปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นิเทศจะร่วมดำเนินการวางแผนทั้งในระดับสถานศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในสถานศึกษา และวางแผนระดับย่อย คือการพัฒนาครูในเรื่องเฉพาะเจาะจง การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องดำเนินการ เพราะแผนเป็น ตัวกำหนดเป้าหมายและการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ภาระหน้าที่ของผู้นิเทศคือช่วยในการจัดตารางการเรียนจัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และจัดผู้สอนและทรัพยากร ที่ใช้ตามเวลาที่กำหนด

3. ผู้เอื้ออำนวย (facilitator) วัตถุประสงค์หลักของผู้นิเทศคือการพัฒนาครูให้มีความองงามในวิชาชีพ ผู้นิเทศต้องมีหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้ครูซึ่งมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนช่วยเหลือครู ทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู และโดยทางอ้อมด้วยการจัดหาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาทุน การสนับสนุนให้มีที่นิเทศ การสังเกต และรับฟังการสะท้อนการสอนของครูเพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการสอนของครู

4. ผู้ประเมิน (appraiser/assessor) เป็นบทบาทที่มีประเด็นโต้แย้งกันอยู่ นักวิชาการบางคนมองว่า การประเมินเป็นการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่ประโยชน์ของครู และบทบาทในการประเมินอาจทำให้เกิดความไม่วางใจ ของครูต่อผู้นิเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบัน นักวิชาการกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่า การประเมินการสอนโดยผู้นิเทศที่อาจต้องปฏิบัติ ไปพร้อมกับการ เสนอแนะและการช่วยเหลือสนับสนุนครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

5. ผู้เสริมกำลังใจ (motivator/encourager) บทบาทสำคัญบทบาทหนึ่งของ ผู้ นิเทศคือการจูงใจให้ครูเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การเสริมกำลังใจด้วย การ เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในและการเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยในการสร้าง แรง บันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6. นักสื่อสาร (communication) ผู้นิเทศต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี ความสามารถในการ เป็นผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังและการตอบโต้ของผู้นิเทศเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องสามารถสื่อสาร ความคิดและข้อมูลสารสนเทศกับผู้เกี่ยวข้อง ทุก ฝ่าย รวมถึงชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

7. ผู้ตัดสินใจ (decision maker) ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ส่งผล ต่อนักเรียน ครู บุคลากรอื่น ๆ และต่อองค์กร เรื่องที่ต้องตัดสินใจ ได้แก่ การปรับปรุงการเรียน การ สอนหลักสูตร และการพัฒนาบุคลากร กระบวนการนิเทศจึงต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพ การ เรียนการสอนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้นิเทศภายใต้ข้อมูลที่ชัดเจนของ สถานศึกษา

8. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ผู้นิเทศโดยตำแหน่งแล้วจะต้องเป็น ผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่อง การเรียนการสอน แต่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้สมาชิก ต้องมี ความเต็มใจ และมีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นิเทศ จะเป็น ผู้ปรับเปลี่ยนแผนและกระบวนการทำงานของครูที่จะส่งผลในทางบวกกับการเรียนการสอนในชั้น เรียน

9. ผู้สอนแนะ/พี่เลี้ยง (coach/mentor) เป็นบทบาทที่สำคัญที่จะช่วยเหลือส่งเสริม เกี่ยวกับการรับรู้ การตัดสินใจ และการใช้ทักษะทางสติปัญญา นอกจากนั้นยังช่วยในการจัดหา ทรัพยากรและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อการปรับปรุงการเรียน การสอน

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ คือ การตระหนักถึงความสำคัญ ของการนิเทศการศึกษา จัดดำเนินการนิเทศการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา แนะนำส่งเสริมพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนของคณะครู และการเป็นผู้นำในการดำเนินการนิเทศ ภายในโรงเรียนวางแผนเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา เพื่อให้การนิเทศดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงมีการติดตาม

ประเมินผล เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### 1.6 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมของผู้บริหารกับการนิเทศ นั้นมีหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของ Glickman and others (2010 อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี, 2554, น. 126-132) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีใช้วิธีการนิเทศที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของครูโดยตรงจากระดับที่มีความสามารถในการพัฒนาตนเองต่ำไปสู่การมีความสามารถในการพัฒนาตนเองที่สูงขึ้นอันจะส่งผลทั้งด้านการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้นิเทศจะต้องประพฤติปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนิเทศให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของครู ดังนี้

1. พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors) การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม ผู้นิเทศมีบทบาทสำคัญ เป็นผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครูในประเด็นที่เป็นปัญหา ด้วยวิธีการที่เหมาะสม และชี้แนะแนวทางที่ชัดเจน ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม มีวิธีการดังนี้

1.1 การนำเสนอ (Presenting) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศเป็นผู้เริ่มพูดถึงความจำเป็นและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการสอนหรือได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อที่จะบอกครูว่ามีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูที่จำเป็นต้องปรับปรุงหรือแก้ไข

1.2 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) เป็นการให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การมองเห็นและการยอมรับปัญหาดังกล่าวว่าคุณครูมีความคิดเห็นอย่างไร

1.3 การฟัง (Listening) เป็นการทำความเข้าใจกับความคิดเห็นของครูโดยผู้นิเทศเป็นผู้ฟังและรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุด เพื่อให้เข้าใจมุมมองและความคิดเห็นของครูและแน่ใจว่าครูยอมรับว่ามีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา

1.4 การแก้ปัญห (Problem Solving) ผู้นิเทศคิดพิจารณาแนวทางที่เป็นไปได้ในการช่วยครูแก้ปัญหและเสนอแนะให้แก่ครู

1.5 การชี้แนะสั่งการ (Directing) เป็นการชี้แนะนำวิธีปฏิบัติให้แก่ครูว่าควรจะต้องทำอย่างไร และได้ผลอย่างไร

1.6 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) เป็นการซักถามครูเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่ได้รับการแนะนำและความคาดหวังจากการปฏิบัติ

1.7 การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) เป็นการกำหนดตัวบ่งชี้ตามความคาดหวัง โดยผู้นิเทศทบทวนเกี่ยวกับแบบแผนปฏิบัติการ สื่อที่จำเป็น เกณฑ์ความสำเร็จ ระบุวัน เวลา ที่ให้บริการและการติดตามช่วยเหลือ



1.8 การกระตุ้นเสริมแรง (Reinforcing) เป็นการพูดทบทวนความคาดหวัง สิ่งที่ต้องปฏิบัติ

2. พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะข้อมูล (Directive Informational Behaviors) เป็นการนิเทศแบบชี้แนะข้อมูล ผู้นิเทศมีบทบาทสำคัญ เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ทางเลือกหรือนำเสนอวิธีการให้ครูเลือกปฏิบัติ หรือแนะนำช่วยเหลือครูในการปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม มีวิธีการดังนี้

2.1 การนำเสนอ (Presenting) เป็นการนำเสนอข้อมูลจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ เพื่อให้ครูเข้าใจและยอมรับเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนของครู

2.2 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศจะสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงและวิธีการเปลี่ยนแปลงจากการนำเสนอข้อมูลรายละเอียดที่ได้สังเกตและบันทึก

2.3 การฟัง (Listening) ผู้นิเทศตั้งใจฟังความคิดเห็นมุมมองของครู เพื่อให้เข้าใจว่าครูมองเห็นและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง

2.4 การแก้ปัญหา (Problem Solving) ผู้นิเทศพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้เพื่อให้ครูเลือกและให้ครูอธิบายสาเหตุและปัญหาที่ชัดเจน

2.5 การชี้แนะสั่งการ (Directing) ผู้นิเทศเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ให้ครูเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด พร้อมทั้งให้เหตุผลที่เลือก

2.6 การฟัง (Listening) ผู้นิเทศสอบถามครูเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการที่ครูเลือกใช้พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลและผู้นิเทศให้ข้อมูลเพิ่มเติม

2.7 การแนะนำ (Directing) ผู้นิเทศกำหนดขอบข่ายหรือกรอบที่ครูจะต้องปฏิบัติและดำเนินการ โดยพูดแนะนำครูเกี่ยวกับวิธีการที่ครูเลือกใช้

2.8 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศให้ครูอธิบายซ้ำและเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการและกิจกรรมที่ปฏิบัติ

2.9 การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) ผู้นิเทศช่วยครูกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับพฤติกรรมที่จะแก้ไขและเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดวันเวลาที่แล้วเสร็จ

2.10 การกระตุ้นเสริมแรง (Reinforcing) ผู้นิเทศสรุปการประชุมทบทวนเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม เกณฑ์การประเมินความสำเร็จตามเป้าหมาย วัน เวลา การติดตามผลและสังเกตการสอน

3. พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors) การนิเทศแบบร่วมมือ ผู้นิเทศ และครูละเลาะรู้ ความสามารถเท่าเทียมกัน มีบทบาทเท่าเทียมกัน จะร่วมคิด ร่วม

ปฏิบัติ ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดซึ่งกันและกัน และ ร่วมตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติ และร่วมดำเนินการในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม มีวิธีการดังนี้

3.1 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูพูดถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันเกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้เสนอ โดยพยายามกระตุ้นให้ครู ระบุสาเหตุของปัญหาและประเด็นของปัญหาที่ชัดเจน

3.2 การฟัง (Listening) ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจเพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการสอนของตนเองก่อนที่คิดพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหา

3.3 การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศตอบสนองด้วยการรับรู้และ ปัญหาของครูเพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจตรงกันว่าปัญหาที่แท้จริงของครูคืออะไร

3.4 การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศเสนอทรรศนะและความคิดเห็น ของตนเองให้ข้อมูลสนับสนุนปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น จากการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครู เสนอข้อมูลที่ครูอาจจะมองข้ามความสำคัญ

3.5 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศพยายามทำให้ครูเข้าใจ ความคิดเห็น การรับรู้ของผู้นิเทศให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจตรงกันและมีแนวคิดใน การแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม

3.6 การแก้ปัญหา (problem Solving) ผู้นิเทศและครูแลกเปลี่ยน ข้อเสนอแนะ และทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาก่อนที่ร่วมกันสรุปเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหา หรือเลือกทางเลือก ในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม

3.7 การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) เป็นการกระตุ้นส่งเสริมการยอมรับการ โต้แย้งที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีข้อแย้งเกิดขึ้นผู้นิเทศต้องยอมรับข้อขัดแย้งและหาทางประนีประนอม เพื่อหาข้อยุติเพราะความขัดแย้ง อาจนำมาซึ่งวิธีการแก้ปัญหาที่ดีและเหมาะสมที่สุด

3.8 ขั้นตอนการเจรจาตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติ (Negotiating) เป็นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นที่ยอมรับของครูและผู้นิเทศ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยกับรายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติ

3.9 การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) เป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ เป็นการตกลงร่วมกันในรายละเอียดของแนวทางและแผนปฏิบัติรวมทั้งกำหนด วัน เวลา สถานที่ ที่จะดำเนินการตามแผน ว่าใช้สื่ออะไรบ้าง มีใครเป็นผู้ร่วมงานบ้าง

3.10 การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศสรุปแนวทางการปฏิบัติอีกครั้งหนึ่ง และ มีการจดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีการนัดหมายการดำเนินการทุกขั้นตอน ตามแผนก่อนนัดการประชุม

4. พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำ (Nondirective Behaviors) การนิเทศแบบไม่ชี้นำครูมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ของตนเอง วางแผนการทำงาน กำกับ ควบคุม การปรับปรุงพัฒนางานของตนเองโดยตลอดผู้นิเทศ ให้ข้อคิดเห็นเมื่อครูต้องการ คอยให้การสนับสนุน มีวิธีการดังนี้

4.1 การฟัง (Listening) ผู้นิเทศฟังครูพูด ครูเสนอแนวคิดความต้องการ อย่างตั้งใจ และพยายามทำความเข้าใจกับเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด

4.2 การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศพูดสรุปความคิดเห็นตาม ความต้องการของครูหรือปัญหาของครู แสดงความเห็นใจ สนใจ แต่ไม่แสดงความคิดเห็นส่วนตัวใด ๆ พยายามจับใจความสำคัญในเรื่องที่พูดให้มากที่สุด

4.3 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศต้องพยายามทำความเข้าใจกับปัญหาเรื่องราวที่ครูพูดให้ละเอียดและชัดเจนตรงกันให้มากที่สุด หรืออาจจะให้ข้อมูล เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวที่ครูพูด เพื่อให้ครูสามารถมองปัญหาหลายมุมและได้แนวคิด มุมมองมากขึ้น

4.4 การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) ผู้นิเทศต้องแสดงออกด้วย ความสนใจเต็มใจที่จะรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ ของครูในขณะที่ครูพยายามพูดแสดงความคิดเห็น ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา หรือเรื่องราวอื่น ๆ ให้กระตุ้นด้วยการพูด ใช้ท่าทางประกอบรวมทั้งพูด เสริมให้กำลังใจ สนับสนุนและชมเชย

4.5 การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศต้องมีการตอบสนองต่อการพูดการเสนอของครูตลอดเวลา พร้อมกับทบทวนความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับเรื่องที่ครูพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกัน แต่ไม่จำเป็นต้องถอดข้อความการพูดของครูทุกครั้ง

4.6 การแก้ปัญหา (Problem Solving) ผู้นิเทศพยายามพูดกระตุ้นให้ครูพิจารณาแนวทางการปฏิบัติหรือแนวทางการแก้ปัญหาอื่น ๆ โดยให้ครูกิจหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สอบถามรายละเอียดแนวทางการแก้ปัญหา กระตุ้นให้คิดทางเลือกให้หลากหลายเพื่อเปรียบเทียบและให้ได้วิธีที่เหมาะสมที่สุด โดยให้เวลาในการคิดและพูดอย่างพอเพียง

4.7 การแก้ปัญหา (Problem Solving) หลังที่ครูได้แนวทางการแก้ปัญหา แล้วผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูอธิบายถึงผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากการนำวิธีนั้นไปแก้ปัญหา รวมทั้งอาจจะทำให้อธิบายผลที่เกิดขึ้นจากวิธีอื่น ๆ ที่ไม่ได้เลือก เพื่อให้ครูมีโอกาสคิดเปรียบเทียบแต่ละแนวทางการแก้ปัญหาจากผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการใช้แต่ละวิธี

4.8 การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาและแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง พยายามพูดให้ครูเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติและยอมรับว่าเป็นความผูกพันและภาระหน้าที่ในเรื่องที่ครูตัดสินใจไปแล้ว โดยพยายามให้ครูเลือกวิธีปฏิบัติได้จริงด้วยตนเองภายในระยะเวลาที่พอควรและรับผิดชอบในการดำเนินการ

4.9 การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) ผู้นิเทศให้ครูกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาแล้วเสร็จ ระบุมาตรฐานของผลงานที่จะปฏิบัติงานว่างานใดควรเริ่มก่อนหลัง และจะเสร็จเมื่อใด มีความต้องการสื่ออุปกรณ์ใดบ้างที่จำเป็น และเมื่อไรที่ครูสามารถอธิบายและตอบคำถามต่าง ๆ ให้ชัดเจน

4.10 การตอบสนอง (Reflecting) เป็นการตอบสนองทบทวนเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานของครูก่อนจบการประชุม ผู้นิเทศให้ครูสรุปแผนการปฏิบัติรายละเอียดของวิธี ดำเนินงานอีกครั้งหลังจากนั้นครูสามารถเริ่มดำเนินการตามโครงการและแผนปฏิบัตินั้นได้

จากการศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศ ของ Glickman and others (2010 อ้างถึงใน วัชร เล่าเรียนดี, 2554, น. 126-132) พิจารณาแล้วผู้วิจัยมีความสนใจและเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา สรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาพฤติกรรมการณ์สอนของครู และสร้างแรงจูงใจให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นพัฒนาผู้ได้รับการนิเทศ ให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเองได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยพิจารณาตามความสามารถของผู้ได้รับการนิเทศ ประกอบด้วย การนิเทศแบบชี้แนะ ควบคุม การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล การนิเทศแบบร่วมมือ และการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

1. พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงชี้แนะวิธีปฏิบัติให้ครู โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีการเสริมแรงให้ครูปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้นั้นอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ

2. พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แจงนำเสนอข้อมูลเรื่องที่จะกำกับติดตาม ให้ครูเข้าใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงจากปัญหา การจัดการเรียนการสอน มีการให้ข้อมูล และเสนอวิธีปฏิบัติหลายแนวทาง เพื่อให้ครูได้ตัดสินใจและเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดด้วยตนเอง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติและกระตุ้นเสริมแรงให้ครูปฏิบัติตามเกณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ

3. พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยนและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา การยอมรับข้อโต้แย้งและเจรจาตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติ ตัดสินใจเลือกวิธีการที่เหมาะสมและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานร่วมกัน เพื่อนำสู่การปฏิบัติเพื่อเลือกใช้ร่วมกันอย่างเหมาะสม

4. พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ที่ตัดสินใจแก้ปัญหา ด้วยตนเองมีอิสระในการคิดการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดด้วยตนเองเน้นผู้รับการนิเทศเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการเลือกวิธีและการแก้ไขปัญหาเอง

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### 2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญ ขวัญกำลังใจ ขวัญและกำลังใจ ทั้งสามคำนี้ มาจากคำในภาษาอังกฤษ ว่า Morale มีผู้ให้ความหมายไว้มากและแตกต่างกันแต่ส่วนใหญ่มีเนื้อหาใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยได้ รวบรวมความหมายจากนักวิชาการไว้ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2543, น. 215) ได้ให้ความหมายคำว่าขวัญไว้ว่า ขวัญ (Morale) คือสภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550, น. 165) กล่าวว่า ขวัญ เป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงใน รูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความหวัง ความกล้า ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นและในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวงขาดความเชื่อมั่น

จร สุนทรายุทธ (2553, น. 168) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความใจกล้า มีกำลังใจ ความยึดมั่น ไว้วางใจ หรือศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสามารถที่จะเผชิญต่ออุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างดี

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2553, น. 422) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ทศนคติความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและความมานะบากบั่น

จากการให้ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สถานการณ์ทางจิตใจความรู้สึกและภาวะอารมณ์ของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น มีเจตคติที่ดีต่องานของแต่ละ

บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มุ่งทำงานด้วย ความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุ วัตถุประสงค์

## 2.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของครู ถ้า ผู้บริหารสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ย่อมได้รับผลสำเร็จใน การบริหารงาน เช่นกัน ซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายๆ กัน ดังนี้

ดร.ณี แซ่ลิ้ม (2553, น. 15) ได้กล่าวว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการ บริหารงานอย่างมาก เพราะขวัญและกำลังใจที่ดีขององค์กร จะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อ การปฏิบัติงานมากมาย ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการ ทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของ บุคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่มทำให้เกิดพลังสามัคคีอัน สามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

ดร. สุนทรายุทธ (2553, น. 169) สรุปว่า ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ ในการ ทำงาน ควรพิจารณาดังนี้

1. บุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงสัมพันธภาพ ระหว่างกัน มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กร
2. หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนพอใจ ย่อมทำให้เกิดขวัญที่ดี
3. การให้รางวัลเลื่อนขั้น ตำแหน่ง หากเหมาะสมย่อมเกิดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. สภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม ส่งผลถึงความพึงพอใจ และขวัญและ กำลังใจในการทำงาน

5. สุขภาพทางกายและจิตใจของบุคลากร มีผลต่อขวัญและกำลังใจ

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2554, น. 270-271) ได้สรุปว่า ขวัญและกำลังใจของแต่ละ บุคคล แต่ละหน่วยงานที่ร่วมกันสร้าง เพื่อให้ความผูกพันเกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กร และ ก่อให้เกิด ประโยชน์เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร

2. ขวัญและกำลังใจช่วยสร้างความจงรักภักดีที่ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. ขวัญและกำลังใจเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติ ของบุคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
4. ขวัญและกำลังใจช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังที่จะช่วยให้องค์การสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายได้
5. ขวัญและกำลังใจช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรกับองค์การ
6. ขวัญและกำลังใจช่วยเกื้อหนุนและแรงจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิด ความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ
7. ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความเชื่อมั่น และความศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

8. ขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์การ

กล่าวโดยสรุป ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อองค์การในการทำงานของบุคลากรในองค์การ เป็นการทำงานที่มีการวางกฎกติกาที่เป็นแนวทางมุ่งสู่ความสำเร็จในการดำเนินการของบุคลากรสู่ผลสำเร็จขององค์การ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกคนเพราะขวัญและกำลังใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึงและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

### 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

#### 2.3.1 ทฤษฎีความต้องการของ (Abraham H. Maslow)

Maslow (1943, pp. 370-396 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, น. 119) ได้กล่าวถึงระดับความต้องการ 5 ระดับดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Phycological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญ ที่สุดในการดำรงชีวิตอยู่ได้
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety-Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายในการดำรงชีวิตและการทำงานจนเกิดความพึงพอใจและเชื่อมั่น
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสังคมเป็นความ ต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจะไม่เกิดความโดดเดี่ยว

4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem Needs) เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียงการได้รับความยอมรับ จากคนอื่นและตนเอง

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization, Self-Fulfillment Needs) ความคิดเกี่ยวกับการที่บุคคลพยายามมุ่งตอบสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตหรือความต้องการประจักษ์ตนเช่นแนวโน้มของบุคคลจะเป็นอย่างไรหรืออยู่ในสถานภาพอะไร

### 2.3.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer)

Alderfer (1969 อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2557, น. 126) ได้มีการเสนอทฤษฎี ERG (existence, relation, growth) ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลายอย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็นว่าความต้องการ เบื้องล่างจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการเบื้องสูง

2. ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น

3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการ ระดับสูงมากขึ้นไปอีก

4. ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการ ระดับต่ำมากขึ้น

Alderfer ได้ศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ในปี ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” จากผลของการศึกษา ครั้งนี้ เขาพบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (existence needs: E) เป็นความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎี ของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางสรีระทั้งหมดกับบางส่วน กับความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs: R) เป็นความต้องการ เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็น



ความต้องการความมั่นคง และปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (growth needs: G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจ ในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์

### 2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก(Herzberg's twofactorstheory)

Herzberg (1959 อ้างถึงใน พัชรี คงดี, 2556, น. 22-25) ได้ศึกษาการทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานคนละแบบ ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene factor) ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พูดถึงความพึงพอใจในงานมักพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation factor)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superior, subordinates, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

1.4 นโยบายและการบริการงานขององค์กร (Company policy and administration) หมายถึงการจัดการบริการงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.5 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมถึงแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผล ที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

1.8 ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.10 ปัจจัยการกระตุ้น (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.11 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงานของเขานั้นอย่างยิ่ง

1.12 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุ ความสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.13 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work itself) หมายถึง งานที่สนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังผู้เดียว

1.14 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

1.15 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกฝนอบรม

ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ (Motivation-hygiene theory):  
Frederick Herzberg ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ปัจจัยอนามัย (สภาพแวดล้อม)	ปัจจัยจิตใจ (ลักษณะงาน)
นโยบายและการบริหาร	ความสำเร็จ
การบังคับบัญชา	การยกย่องในความสำเร็จ
สภาพแวดล้อมการทำงาน	งานที่ท้าทาย
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
ความมั่นคงและความปลอดภัย	ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

ที่มา Herzberg (1959 อ้างถึงใน พัชรี คงดี, 2556, น. 22-25)

จากตารางที่ 2.1 อธิบายพอสรุปได้ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. การบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุม สั่งการ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครุมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร
5. ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ระบบจ่ายแทนให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และการที่ครุมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า ได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวก่ายของบุคคลอื่น การได้รับหลักการประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคร้ายไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม
6. ความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่ประสบความสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จ และงานที่มั่นคง

7. การยกย่องในความสำเร็จ หมายถึง การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชย หรือการแสดงออกในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถ การได้รับเกียรติ และศักดิ์ศรี

8. งานที่ท้าทาย หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ การได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เคยทำ

9. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบที่ดีขึ้น การมีความสามารถ ในการทำงาน

10. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การได้รับพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้การฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใด ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการทำงาน ให้องค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคล ไม่คิดที่จะลาออกจากงานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่เกิดความสำเร็จ ในการดำเนินการขององค์การจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและได้คุณภาพ องค์การนั้นจะต้องคำนึงถึงแรงจูงใจที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพ รักในการทำงานนั้นๆ ทรัพยากรต่อองค์การต่อหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติ ยกตัวอย่าง แรงจูงใจที่ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ องค์การมีนโยบายการบริหารงานที่ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี การยกย่องความสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคลากร ความก้าวหน้าในตำแหน่งการได้รับผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยข้างต้นต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นพื้นฐานให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ส่วนจะมีการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจะต้องมีปัจจัยจูงใจมาเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางการเพิ่มส่งเสริมประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

#### 2.4 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภายในองค์การโดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ

องค์กรที่มีบุคลากร ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดี ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรมีความรักเชื่อมั่นยินดีในการทำงานทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ดังต่อไปนี้

Gilmer (1985 อ้างใน สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) ธรรมานะ.2545, น 141 – 142) ได้สรุปองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น
3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นต้น
4. ค่าจ้าง สำหรับค่าจ้างหรือรางวัลนั้นต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาค สำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย
5. ลักษณะของงานที่ทำ หรือความสนใจในลักษณะงานนั่นเอง ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ทำงาน ซึ่งสำหรับเขาแล้วในเนื้องานมีความน่าสนใจในตัวของมันเองแต่เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเนื้องานซึ่งเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่ก็มีลักษณะของงานบางประการ เช่น งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจน่าเบื่อ มีการพบปะผู้คน มักจะเป็นงานที่หลายๆ คนชอบ เป็นต้น แต่ขณะเดียวกันก็มีคนจำนวนหนึ่งที่ชอบงานที่ต้องคิดและแก้ปัญหาหนักๆ
6. การควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานอาจกล่าวได้ว่าภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมาจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม
9. สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ช่างโมงทำงาน เป็นต้น ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้น ๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีด้วยกันหลายประการ เช่น ความรับผิดชอบ

Davis (1974 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ .2544, น. 138) ได้อธิบายองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและบุคลากรมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การ

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตน พึงพอใจย่อมได้ผลดีกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลัก นโยบายการดำเนินงานขององค์การและระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมั่นใจและมีขวัญดี

5. สภาพของการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจ มีผลอย่างมาก ต่อการทำงาน เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

Herzberg (1969 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550) กล่าวว่าปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน

1. นโยบาย และการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบายการควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการวิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมาย

งานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision)

หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)

หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญองงานต่อองค์การ เป็นต้น

7. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

8. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานเช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

10. ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจาก

เงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น.137) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความร่วมมือของกลุ่มในการทำงาน บุคคลไม่สามารถทำงานแต่ลำพังคนเดียวได้ การผลิตหรือบริหารก็ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายช่วยกันทำงาน โดยทั่วไป การทำงานมีลักษณะเป็นกลุ่มทั้งกลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เนื่องจากบุคคลต้องการความรู้สึกร่วมกัน เพราะการได้พบกันทำงานร่วมกันเป็นเพื่อนกันมีความรู้สึกไว้วางใจกัน ก่อให้เกิดกลุ่มต่าง ๆ ขึ้น ฝ่ายบริหารหากได้คำนึงถึงเรื่องกลุ่ม รวมทั้งองค์ประกอบเรื่องค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีขวัญกำลังใจดีในการทำงาน

2. เป้าหมายการสร้างความร่วมมือในกลุ่มจะง่ายขึ้น ถ้ากลุ่มเข้าใจและมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความมุ่งหมายของกลุ่ม อาจหมายถึง ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง การเพิ่มรายได้และสวัสดิการของบุคคลและกลุ่ม ฝ่ายจัดการสามารถสนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารอาจใช้คำขวัญ (Slogan) เพื่อจะช่วยเหลือเพิ่มพูนขวัญกำลังใจ เนื่องจากขวัญสามารถกลายเป็นเป้าหมาย การสร้างคำขวัญร่วมกัน เป็นการสร้างขวัญและเพิ่มขวัญในการทำงาน

3. การก้าวไปสู่เป้าหมาย นอกจากมีเป้าหมายแล้ว เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีการกำหนดวิธีการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

4. งานที่มีความหมาย งานที่ผู้ทำรู้ว่า เป็นงานอะไร มีความสำคัญอย่างไร ปริมาณงานที่ต้องทำและทำเพื่อจุดมุ่งหมายอะไร รวมทั้งขั้นตอนต่างๆในการทำงาน จะทำให้การทำงานนั้นดำเนินไปอย่างมีความหมาย แม้แต่พนักงานปฏิบัติการที่รับช่วงจากพนักงานอื่น ก็ทำงานไปอย่างมีความหมาย เช่นกัน แต่ทั้งนี้พนักงานต้องได้รับคำแนะนำและคำบอกเล่าอย่างถูกต้องเหมาะสมเกี่ยวกับงานรวมทั้งการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างยุติธรรม

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, น. 235 – 237) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและท่าทีของผู้บังคับบัญชาตลอดจนฐานะขององค์การ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญที่ดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ



2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายกำลังขวัญของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุขขวัญก็เกิดขึ้นตามมา ความพึงพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมากและมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดี ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ เสียงรบกวนไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวกจะทำให้คนงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรือมีอาการมึนงง ขวัญของเขาก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม คนงานจะขาดความตั้งใจในการทำงานและเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วยสภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้ายสิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การตลอดจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

6. สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีกำลังขวัญดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังต้องคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วๆ ไปของแต่ละบุคคลซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน เมื่อมาเปรียบเทียบกันแล้ว ก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่น้อยแตกต่างกันอย่างไร

7. มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เป็นไปได้ไม่มีปัญหาใดๆ ที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น เข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงาน หมู่คณะ

8. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆ เกี่ยวกับศาสนาความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาจราจร แหล่งที่อยู่อาศัยและอื่นๆ

9. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้อย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหา ฉะนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

10. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ

11. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยงานจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรม ปัญหาดังกล่าวนี้ ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้น หากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจและทำลายขวัญของเขาด้วย

12. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความดีของเขาโดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนชั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้นตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจจงใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน ด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังใจขยันดี ส่วนเจ้าหน้าที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตามก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากันและเป็นธรรมเพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งเดียวกันและเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

จากงานวิจัยและเอกสารดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์เพื่อนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแสดงดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	Gilmer (1985 อ้างใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) วรรณมานะ. 2545, น 141 – 142.)	Davis (1974 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544, น.138)	Herzberg (1969 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น.137)	พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 235 – 237)	ความถี่
1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓		✓	✓	✓	4
3. ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		✓	4
6. ด้านความต้องการชื่อเสียง				✓		1
7. ด้านงานที่ท้าทาย		✓				1
8. ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์อื่นๆ	✓		✓		✓	3
9. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร			✓			1
10. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล			✓		✓	2
11. ด้านตำแหน่งงาน			✓			1
12. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน					✓	1
13. มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว					✓	1

จากตารางผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคัดสรรคือค่าความถี่ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคัดสรรองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

#### **ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา**

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหมายความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้มีความเข้าใจว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในที่นี้คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความหมายและคุณลักษณะอย่างไรซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541, น.6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็น กันเองกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

สรายุทธ ปฎิมาประกร (2541, น.11) ได้ให้ความหมายผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ที่มีอำนาจในการ ปกครองบริหารงาน และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2550) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องการตอบสนอง ไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อสร้างสภาพการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสารพบปะกับผู้บังคับบัญชา โดยวิธีการต่างๆ และมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างดี เป็นต้น

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็น การติดต่อสื่อสาร การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานอาจกล่าวได้ว่าภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมา จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม และการควบคุมบังคับบัญชา ที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต้องงานได้รับการควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน Gilmer (1985 อ้างใน สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ.2545)

ในขณะที่ Davis (1974 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2544, น.138) ได้กล่าว บทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและบุคลากรมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1969 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550) ที่ได้ให้ความหมายว่า เป็นการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น.137) ได้กล่าวคือ บุคลากรต้องการความรู้สึกร่วมกันกับฝ่ายบริหาร เพราะการได้พบกันทำงานร่วมกันมีความรู้สึกไว้วางใจกัน จะทำให้มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544) บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญที่ดี

โดยสรุป ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงออกถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การควบคุมของผู้บังคับบัญชา ในการมอบหมายหน้าที่ที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง ทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจการได้รับคำปรึกษาแก้ไขปัญหจากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นกันเองทำให้ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

#### **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไว้ดังนี้ สมยศ นาวิกการ (2533) ได้กล่าวถึงการมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความสำเร็จ และถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วย เพราะจะช่วยให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในที่ดีและสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และวันชัย โพธิ์วารการ (2551) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและค้ำอื่นด้วย และการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตร คือ ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี อดทนช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันและนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงาม

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้ ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ทำงาน ซึ่งสำหรับเขาแล้วในเนื้องานมีความน่าสนใจในตัวของมันเองแต่เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเนื้องานซึ่งเป็นที่น่าสนใจ

สำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่ก็มีลักษณะของงานบางประการ เช่น งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจน่าเบื่อ มีการพบปะผู้คน มักจะเป็นงานที่หลากหลาย คนชอบ เป็นต้น แต่ขณะเดียวกันก็มีคนจำนวนหนึ่งที่ชอบงานที่ต้องคิดและแก้ปัญหาหนักๆ Gilmer (1985 อ้างใน สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2545) ในขณะที่ Herzberg (1969 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ) ได้ให้ความหมายว่า การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น.137) ได้กล่าว ความร่วมมือของกลุ่มในการทำงาน บุคคลไม่สามารถทำงานแต่ลำพังคนเดียวได้การผลิตหรือบริหารก็ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายช่วยกันทำงาน โดยทั่วไป การทำงานมีลักษณะเป็นกลุ่มทั้งกลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เนื่องจากบุคคลต้องการความรู้สึกร่วมกัน เพราะการได้พบกันทำงานร่วมกันเป็นเพื่อนกันมีความรู้สึกไว้วางใจกัน และพรนพ พุกกะพันธุ์ (2544) กล่าวถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงาน เป็นไปได้ไม่มีปัญหาใดๆ ที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น เข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงาน หมู่คณะจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพในการทำงานมีความสุขในการทำงาน

โดยสรุป ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นของเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ในบางโอกาสให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

#### **ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ**

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหมายสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อที่จะได้มีความเข้าใจว่าสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในที่นี้ มีความหมายอย่างไร ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

สวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนและสิ่งจูงใจซึ่งอาจเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้ เป็นค่าตอบแทนเสริมที่ให้กับสมาชิกขององค์การ เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมทั้งเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ และความมั่นคงในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สิทธิการลาต่างๆ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน บริการรถรับส่งการออกมทรรพ์ การให้กู้ ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ประกันสังคม บำเหน็จบำนาญ (สมศักดิ์ เจตสุรกานต์, 2540, น.5) และศุภชาญ อรัญสุวรรณ (2542, น.16) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์หรือบริการที่สถานประกอบการหรือองค์การจัดให้นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน เพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย และแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากร

ความก้าวหน้า หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น (ปานทิพย์ บุญยะสุด. 2540, น.14) และยังมีคำที่มีความใกล้เคียงกับคำว่าความก้าวหน้า คือ ความก้าวหน้าในอาชีพงานโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) ความก้าวหน้าในอาชีพงานหมายถึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิตความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด (นฤมล นิราทร. 2534, น.2)

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไว้ดังนี้ การมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน ค่าจ้าง สำหรับค่าจ้างหรือรางวัลนั้นต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาค สำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย Gilmer (1985 อ้างใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ,2545) สอดคล้องกับ Davis (1974 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์,2544) กล่าวว่า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดียอมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมั่นใจ ในขณะที่ Herzberg (1969 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550) ได้ให้ความหมาย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น.137) ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง การเพิ่มรายได้และสวัสดิการของบุคคลและกลุ่มฝ่ายจัดการสามารถสนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารอาจใช้คำขวัญ (Slogan) เพื่อจะช่วยเหลือเพิ่มพูนขวัญ

กำลังใจ เนื่องจากขวัญสามารถกลายเป็นเป้าหมาย การสร้างคำขวัญร่วมกัน เป็นการสร้างขวัญและเพิ่มขวัญในการทำงาน และ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ได้ให้ความสำคัญของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดี ต้องรับรู้ในความคิดของเขาโดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้นตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจตั้งใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน ด้วยความขยันขันแข็ง

โดยสรุป ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของบุคลากร ที่แสดงออกถึงการได้รับความช่วยเหลือหรือเอื้ออำนวยจากองค์กร และต้นสังกัดเพื่อการดำรงชีวิตปกติ รวมถึงการได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีกิจกรรมให้ครุมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน จัดกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานของตนเองและของสถานศึกษา การได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถให้มีความมั่นคงในอาชีพ

#### ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหมายสภาพการปฏิบัติงานเพื่อที่จะได้มีความเข้าใจว่าสภาพการปฏิบัติงานในที่นี้ มีความหมายอย่างไร ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ในการทำงาน เสียง อุณหภูมิวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การจัดการสวัสดิการค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2533, น.16) ซึ่งสอดคล้องกับ สุกุลนารี กาแก้ว (2546, น.20) สรุปความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงานและศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนปฏิบัติทำงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องกล เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นพลังงาน เป็นสารเคมี เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน อากาศที่หายใจ และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทน

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง ด้านสภาพการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้น ๆ Gilmer (1985 อ้างใน สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ, 2545) สอดคล้องกับ Davis (1974 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) กล่าวว่า สภาพของการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน ในขณะที่ Herzberg (1969 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550) ได้ให้



ความหมาย สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานเช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน และ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมากและมีส่วนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ เสียงรบกวนไม่รบกวนอวัยวะ อากาศถ่ายเทได้สะดวกจะทำให้คนงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกไร้ค่าเหนื่อยหรือมีอาการง่วงซึม สภาพของการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในกรปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

โดยสรุป ด้านสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นของครูเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการปฏิบัติงานที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่าง ๆ ให้มีความสะดวกสบายและพร้อมทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

#### **ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน**

ความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึก ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นของบุคคลกร ที่ได้รับในการดูแลสุขภาพทั้งกายและจิตใจ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้มีความเข้าใจว่าความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ มีความหมายอย่างไร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ชวลิต หมั่นนุช (2540, น.16) กล่าวว่า ความปลอดภัยก็คือ เหตุการณ์ หรือการกระทำที่ปราศจากอุบัติเหตุอันตราย ปราศจากการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรือเหตุการณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดความสูญเสียใดๆ ทั้งสิ้น เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ

พัชรา กาญจนารัตน์ (2544 , น.46) ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะการปราศจากภัยหรือการพินภัย รวมถึงการปราศจากอันตราย (danger) การบาดเจ็บ (injury) การเสี่ยงภัย (risk) หรือการสูญเสีย (loss) และความปลอดภัยในการทำงานนั้น เป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยปราศจากเหตุการณ์ที่ทำให้บาดเจ็บ เจ็บป่วย เสียชีวิต หรือความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคคล หรือทรัพย์สิน

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม (2545, น.189) ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงาน ซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือความเดือดร้อนเนื่องจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับงาน

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น Gilmer (1985 อ้างใน สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ, 2545) สอดคล้องกับ Davis (1974 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) กล่าวว่า สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจ มีผลอย่างมาก ต่อการทำงาน เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้ ในขณะที่ Herzberg (1969 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น.137) ด้านความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานงานจะต้องมีความหมาย งานที่ผู้ทำรู้ว่าเป็นงานอะไร มีความสำคัญอย่างไร ปริมาณงานที่ต้องทำและทำเพื่อจุดมุ่งหมายอะไร รวมทั้งขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน จะทำให้การทำงานนั้นดำเนิน ไปอย่างมีความหมาย และ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ได้ให้ความหมาย สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีขวัญและกำลังใจดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังคงคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วๆ ไปของแต่ละบุคคลซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน เมื่อมาเปรียบเทียบกับกันแล้ว ก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่น้อยแตกต่างกันอย่างไร

โดยสรุป ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นของบุคลากรที่ได้รับในการดูแลสุขภาพทั้งกายและจิตใจ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีกำหนดการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างชัดเจน มีการจัดชั่วโมงเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การให้คำปรึกษาทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นกัลยาณมิตร และการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นอบอุนมีความรู้สึกเป็นความครอบครัวเดียวกัน

### 3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

#### 3.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแมริม อำเภอแม่แตง อำเภอสันทราย อำเภอสะเมิง และอำเภอพร้าว มีขอบข่ายภารกิจ

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่ หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้าน การศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไป กับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 3.2 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทิศทางการพัฒนา การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ในฐานะหน่วยงาน บริหารจัดการ และ ประสานส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการ สร้างความเข้มแข็งในหน่วยงาน เพื่อเป็นรากฐานและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือสถานศึกษา ให้สามารถ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565 เพื่อใช้เป็นกรอบการบริหารจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักการบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ในรูปแบบแผนเชิงพันธกิจ (Performance base) และระบบสัญญาปฏิบัติงาน (Performance Agreement) และ การมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กร ชุมชน ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยกำหนดเจตนารมณ์และกรอบการพัฒนางานองค์กร ดังนี้

#### ค่านิยมร่วม (Share Value)

“SMART” เป็นค่านิยมร่วมที่ผ่านฉันทามติของสมาชิกองค์กร โดยมีการกำหนด ขอบข่าย นิยาม ความหมายดังนี้

Service Mind หมายถึง การมีจิตใจพร้อมจะให้บริการ มีความสำคัญ คือ มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน การ ทำงาน ด้วยใจเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม วาจาสุภาพ อ่อนโยน มีความพร้อมให้บริการ ตรงเวลา

Mastery หมายถึง การทำงานอย่างมืออาชีพ มีความสำคัญ คือ ยึดหลักความ ถูกต้อง ทำงาน โดย มีข้อสนับสนุน ทันทสมัยในข่าวสารทั่วไป การทำงานด้วยความชำนาญ ขวนขวาย เพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ

Accountability หมายถึง การยึดหลักธรรมาภิบาล คือ การปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบ มีความสำคัญ คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานโดยสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานด้วยความ เสมอภาค

Relationship หมายถึง การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง มีความสำคัญ คือ ยอมรับความคิดเห็นที่ หลากหลาย ทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน โดยยึดถือผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เสมือน เป็นบุคคล ในครอบครัว มีน้ำใจนักกีฬา

Teamwork หมายถึง การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญ คือ ยึดหลักสามัคคี  
ปรองดองในการทำงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร (Culture) “มุ่ง  
ผลสัมฤทธิ์ สุจริตเป็นธรรม นำเทคโนโลยี มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม”

### **อัตลักษณ์องค์กร (Identity)**

“สำนักงานน่านอยู่ สำนักงานสมานฉันท์ สำนักงานทันสมัย”

### **วิสัยทัศน์(Vision)**

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เป็นองค์กรหลัก  
เสริมสร้างศักยภาพ ผู้เรียนทุกคนเต็มตามขีดความสามารถแห่งตน สู่ศตวรรษที่ 21 บนวิถีความเป็น  
ไทย”

### **พันธกิจ (Mission)**

พันธกิจที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะและศักยภาพตามขีดความสามารถ  
แห่งตนมีคุณภาพตาม มาตรฐานหลักสูตร มีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีทักษะชีวิตที่  
พร้อมอยู่ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 และ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

พันธกิจที่ 2 สร้างสิทธิและโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาทางการศึกษา

พันธกิจที่ 3 เสริมสร้างภาวะผู้นำและมาตรฐานวิชาชีพให้กับข้าราชการครูและ  
บุคลากร

พันธกิจที่ 4 ปรับระบบบริหารจัดการศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เน้นการบูรณาการ  
และการมีส่วนร่วมจาก ทุกภาคส่วน

### **เป้าประสงค์ (Objective)**

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและศักยภาพตามขีดความสามารถแห่งตน เพิ่มขีด  
ความสามารถ ในการแข่งขัน มีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตรและมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ  
สิ่งแวดล้อม มีทักษะชีวิตที่พร้อม อยู่ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21

2. เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้ที่เสมอภาคและเท่าเทียม  
กัน

3. เพื่อให้ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำและมีสมรรถนะตาม  
มาตรฐานวิชาชีพ

4. เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 และ  
สถานศึกษามีระบบบริหารที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

### **บริบทและสภาพของโรงเรียน**

บริบทและสภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เป็นโรงเรียนที่มีการเปิดการเรียนการสอนใน ระดับ

อนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนโรงเรียน 54 โรงเรียน มีกระจายตามอำเภอจำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแม่ริม จำนวน 8 โรงเรียน อำเภอพร้าว จำนวน 11 โรงเรียน อำเภอแม่แตง 16 โรงเรียน อำเภอสันทรายจำนวน 10 โรงเรียน และอำเภอสะเมิง จำนวน 9 โรงเรียน สภาพภูมิศาสตร์เป็นพื้นที่ภูเขาเดินทางไปโรงเรียนลำบาก ใช้เวลามากในการเดินทาง ซึ่งอยู่ในเขตอำเภอแม่ริม อำเภอสะเมิง อำเภอแม่แตง และอำเภอพร้าว มีจำนวนครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 834 คน จำนวนนักเรียน 13,182 คน และผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ ของนักเรียนย้อนหลัง 3 ปี ปีการศึกษา 2560 – 2562 แสดงผลตามตารางที่ 2.3 (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2562, น.35)

ตารางที่ 2.3 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2560 – 2562

กลุ่มสาระ	ปีการศึกษา	ปีการศึกษา	ผลการ เปรียบเทียบ	ปีการศึกษา	ปีการศึกษา	ผลการ เปรียบเทียบ
	2560	2561		2561	2562	
ภาษาไทย	48.20	55.27	+ 7.07	55.27	56.31	+1.04
คณิตศาสตร์	23.81	28.04	+ 4.23	28.04	23.63	- 4.41
วิทยาศาสตร์	31.61	36.31	+ 4.70	36.31	29.03	- 7.28
ภาษาอังกฤษ	27.90	26.80	- 1.10	26.80	29.93	+ 3.13
คะแนนเฉลี่ยรวม	32.88	36.61	+ 3.73	36.61	34.73	- 1.88

จากตารางที่ 2.3 พบว่าภาพรวมการเปรียบเทียบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2560 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.73 และเมื่อพิจารณาทีละกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ 7.07 รองลงมาได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 4.70 และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4.23 ส่วนกลุ่ม สาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ลดลง ร้อยละ 1.10 การเปรียบเทียบภาพรวมปีการศึกษา 2562 กับ ปีการศึกษา 2561 ลดลง ร้อยละ 1.88 และเมื่อพิจารณาทีละกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า กลุ่มสาระ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ 3.13 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ร้อยละ 1.04 ส่วนสาระการเรียนรู้ที่เหลือมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ลดลง เมื่อเปรียบเทียบ ใน 3 ปีการศึกษาพบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่เพิ่มขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศ

พรรณทรี โชคไพศาล (2553, น. 109-114) ได้ศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์สอนของครู มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์สอนของครู ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูที่รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษในปี พ.ศ.2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 1,641 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบก๊อหนิมะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พฤติกรรมการณ์เทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์สอนของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านการเสริมแรง และด้านการให้ครูมีส่วนร่วม

พีระศักดิ์ ทะระรัมย์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการประกัน คุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของการบริหาร จัดการ สถานศึกษาตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีระดับผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการประกันคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมในเชิงบวกและในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลักขณา ใจเที่ยงกุล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการณ์เทศของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบ ไม่ ชี้นำ ส่วนพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำโดยให้ข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดย ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 3) พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศแบบร่วมมือ ด้าน

พฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้หน้า ด้านพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้หน้าโดยการควบคุม และด้านพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้หน้าโดยให้ข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

วรารณณ์ เมฆขาว (2556, น.152) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหาร ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 2) ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และ 3) พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 278 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหาร ด้านการนิเทศแบบไม่ชี้หน้าและด้านการนิเทศแบบชี้หน้า โดยให้ข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 24

บัวคำ จำปา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา และ เปรียบเทียบพฤติกรรม การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 103 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .72 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความ แตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของแอลเอสดี ผลการวิจัยปรากฏว่า พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายพฤติกรรมการณ์เทศอยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมี



พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารแตกต่างกันมีพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาไม่แตกต่างกัน

Anderson (2002) ได้ศึกษา เปรียบเทียบความต้องการของการนิเทศของผู้ให้คำปรึกษาในระดับการพัฒนาที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศแบบคลินิก การนิเทศลักษณะเป็นการผสมผสานทั้งการนิเทศเป็นรายบุคคลและแบบกลุ่ม เพศไม่มีผลต่อการได้รับการนิเทศแบบคลินิก กระบวนการนิเทศและความต้องการคั่นเนื้อหาที่มีความต้องการคั่นเนื้อหาการนิเทศเท่านั้น และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อกระบวนการนิเทศและความต้องการคั่นเนื้อหา

Chisom (2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศชั้นเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูผู้สอนได้ปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบการนิเทศของ PICKETT คือการวางแผน การมอบหมายงาน การอธิบายบทบาท การติดตามงาน และการฝึกอบรม ในระหว่างทำงานและการเป็นครูพี่เลี้ยง โดยการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการไม่ปรากฏชัดเจนไม่ว่าในกลุ่มผู้สอนหรือผู้ร่วมวิชาชีพอื่น นอกจากนี้ ครูส่วนใหญ่ไม่ต้องการร่วมงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอื่น การกำหนดบทบาทของครู และผู้ร่วมวิชาชีพยังไม่ ชัดเจนเพียงพอ การฝึกอบรมทั้งครูผู้สอน และร่วมวิชาชีพยังทำได้ค่อนข้างน้อย

Collin (2003) ได้ศึกษาการนิเทศภายในและการประเมินผลครู จุดประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อตรวจสอบผลการนิเทศภายในและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยนำผู้บริหารสถานศึกษาและครูจาก 6 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนผู้บริหารหนึ่งคนและครูสองคนให้การสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ ทำให้ทราบว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดี โดยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นมาก อันเป็นผลมาจากการให้ความช่วยเหลือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูผู้สอนดังนั้นการนิเทศภายในจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการณ์สอน ของครูให้ดีขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แล้วพบว่า การนิเทศ ในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูง ซึ่งการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนให้ได้ผลนั้นจะต้องดำเนินการตามข้อขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจมาจากผู้บริหารหรือครูผู้สอนที่เกี่ยวข้อง

#### 4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

วิฑูรย์ หัสรินทร์ (2554, น.87-88) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอธาดุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอธาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร

สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 01 โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมการนิเทศภายในสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ บทบาทในฐานะผู้นำบทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน และบทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูสอน โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมการนิเทศภายในสูงกว่าครูผู้สอน ยกเว้นบทบาทในด้านการคัดเลือกและการใช้บุคลากรและบทบาทในการพัฒนาบุคลากร พบว่าไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีพฤติกรรมการนิเทศภายในสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีพฤติกรรมการนิเทศภายในสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

จิตาวรรณ เกลียวทอง (2555, น. 103) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ มีขวัญอยู่ในระดับมาก 5 องค์ประกอบเรียงตามลำดับ คือ ความรับผิดชอบในงาน ความพึงพอใจในงาน ความประทับใจ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และความเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ส่วนองค์ประกอบความ มั่นคงและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านบุคคล ด้านผู้บังคับบัญชา และ ด้านองค์การ มีความสัมพันธ์กับขวัญของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

นิตยา ป้องเรือง (2555) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลวิจัย พบว่าขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงจำแนกตามเพศ และสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พัชรินยา จันทวโร (2557) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

จังหวัด สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจ ในลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและด้านความรู้สึก ประสบ ผลสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Cook (1990) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า ครูเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย ครูที่ไม่ใช่คนผิวขาว มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และระหว่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับสถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอนและระดับการศึกษา ไม่ปรากฏความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Thomas (2007) ได้ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน ในเมืองเซนต์หลุย รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกาโดยกลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชนเท่า ๆ กันแล้ว หาความแตกต่างของขวัญและกำลังใจ ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครูมีความแตกต่างกันใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจความสามัคคีระหว่างครู สถานภาพของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 ปัจจัยที่ไม่มี ความแตกต่าง ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครูและเนื้อหาหลักสูตร

Boyd (1994) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูคั่นระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจ หรือไม่และสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษา กล่าวถึงปัญหาของครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำคืออะไร โดยศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ผลการวิจัย พบว่าสถานะทางสังคมศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครู นอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีมิติที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาว คือ ระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครู ความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่สื่อแสดงถึงการติดต่อระหว่างครูกับนักเรียน การปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แล้วพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการทำงานของครูมีผลต่อการทำงาน เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหาร

การศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปรับปรุงการเรียนการสอน เมื่อมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีตาม ซึ่งการให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

### 4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์

มะรอฟี เจะเลาะ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) ศึกษา ระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 181 แห่ง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยครูจากสถานศึกษาละ 2 คน รวม 362 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตรประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.936 และ 0.941 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ค่อนข้าง สูงทุกด้าน ยกเว้น พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เกลื้อกุล พงไทยสง (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในการศึกษา 2555 กลุ่มละ 1 คน รวม 2 คนในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 โรงเรียน กำหนดขนาดโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan แล้วทำการสุ่ม ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมกานิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมและทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างขวัญของครู ด้านกาพัฒนาบุคลากร และด้านการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากร ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามเฉลี่ยได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ และด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือด้านการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากรกับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

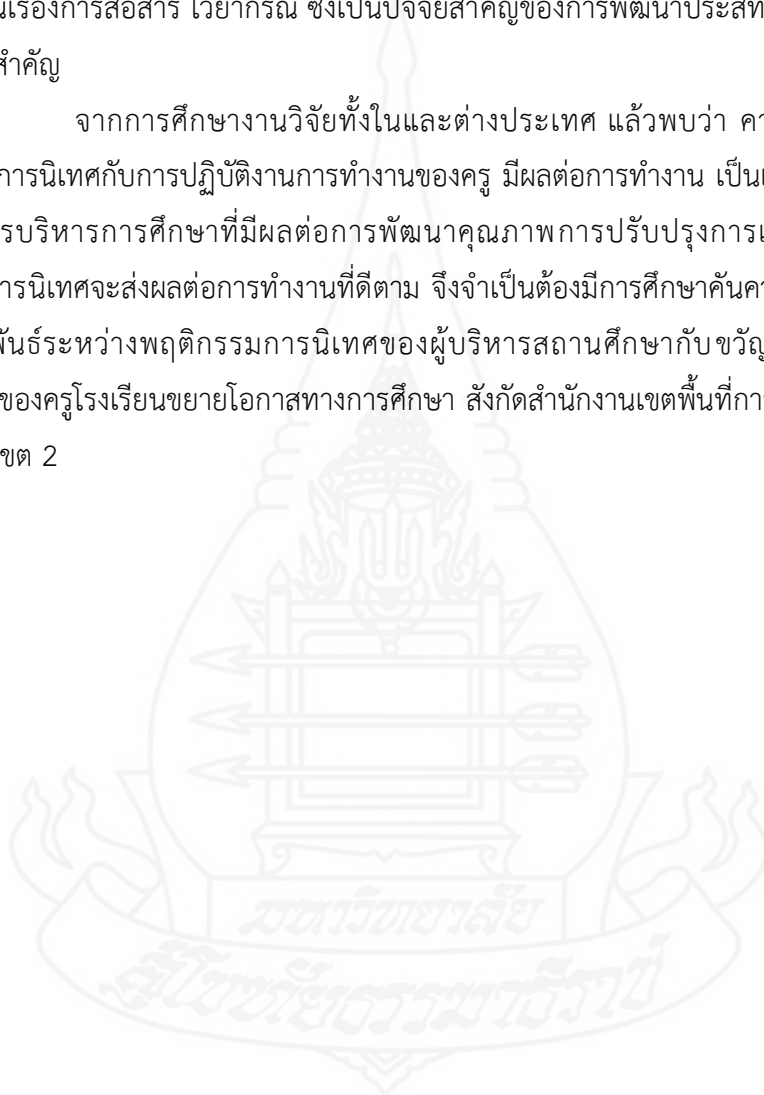
พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 317 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้จากการคำนวณโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการประเมินผล ด้านการประเมินผล ด้านการพัฒนางาน ด้านการทำงาน เป็นทีม สำหรับด้านการวางแผนและจัดการประชุม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดย ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน สำหรับด้าน คุณลักษณะของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ย เป็นอันดับสุดท้าย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียน ในภาพรวมพบว่า ความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยอยู่ในระดับมาก

Kelton (2002) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการณ์เทศของผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทพฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับ

มัธยมศึกษาไม่มีลักษณะของผู้ให้การนิเทศโดยตรงและมีข้อด้อยในเรื่องของพฤติกรรมการนิเทศ ไม่มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยว่า มีจุดด้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Jochum (2005) ได้วิจัยเรื่อง ความเข้าใจในการวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการสอน ในการสอนภาษาต่างประเทศในชั้นเรียนในแคนซัส พบว่า เมื่อมีการนิเทศการศึกษาจากผู้ให้การนิเทศ ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญ และปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนในเรื่องการสื่อสาร ไวยากรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนภาษา อย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แล้วพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการนิเทศกับการปฏิบัติงานการทำงานของครู มีผลต่อการทำงาน เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปรับปรุงการเรียนการสอนเมื่อมี กระบวนการนิเทศจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีตาม จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เหตุของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 966 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำนวน 278 คน กำหนดขนาดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วเปรียบเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดกำหนดผู้ให้ข้อมูล ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	115	48
ขนาดกลาง	743	185
ขนาดใหญ่	108	33
รวม	966	278

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไป สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ประกอบด้วย ได้แก่

1. พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้หน้าควบคุม จำนวน 5 ข้อ
2. พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้หน้าให้ข้อมูล จำนวน 5 ข้อ
3. พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ จำนวน 6 ข้อ
4. พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ชี้หน้า จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

ระดับ 5 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก



ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

## 2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 ศึกษากรอบความคิดทางทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Glickman and others (2010 อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี, 2554, น. 126-132) เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู นำมาสังเคราะห์เพื่อนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบเป็นตัวแปร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและกำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะ

2.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและสรุปออกมาเป็นนิยามเพื่อนำมาสร้างข้อคำถามพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จากตารางกำกับการสร้างเครื่องมือการวิจัยประเภทแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

2.2.3 ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน (รายชื่อในภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา เพื่อบ่งชี้ว่าเนื้อหาที่จะวัดได้จากเครื่องมือเหมาะสมหรือไม่ โดยวิธีการหาความตรงเชิงเนื้อหา ทำได้โดยหาค่าความสอดคล้องหรือดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ปรากฏว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูสังกัด โรงเรียนบ้านโป่งน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 และ โรงเรียนวัดเวฬุวัน (สารภีชนานุกูล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 จำนวน 50 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .96 และ .97 ตามลำดับ

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจาก สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

3.2 วิธีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Google forms จัดทำแบบสอบถาม ส่งลิงก์แบบสอบถามไปยัง ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อดำเนินการตอบแบบสอบถาม ใช้เวลาในการดำเนินการตอบแบบสอบถามเวลา 10 วัน

3.3 รวบรวมผลจากการตอบแบบสอบถามจาก Google forms ที่ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ตอบกลับมา ตรวจสอบความถูกต้อง จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, น. 163) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลตอนที่ 3 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, น. 163) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจมากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง

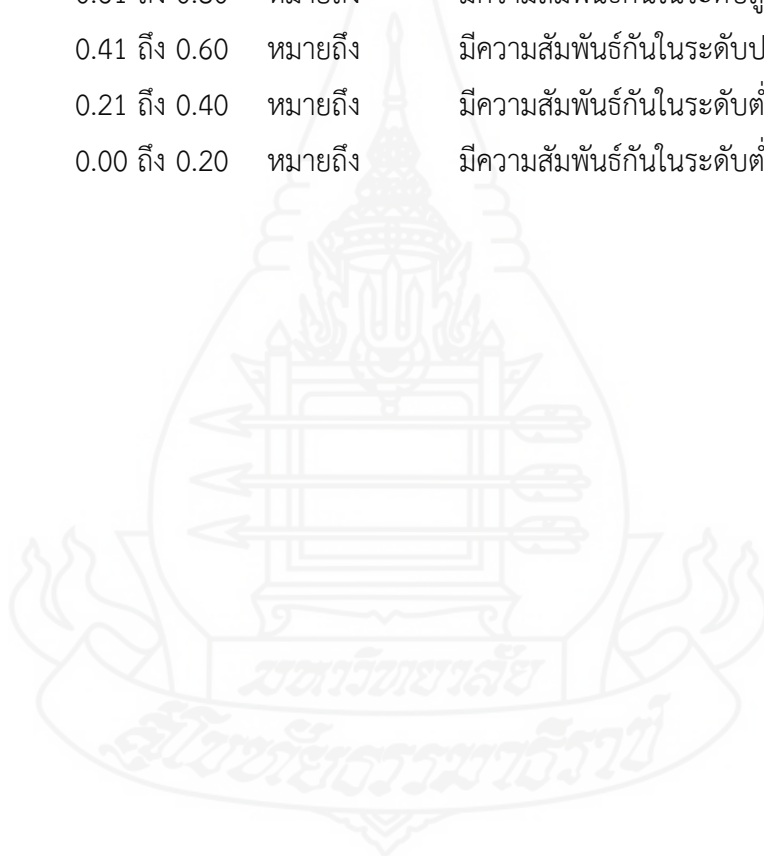
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พิจารณาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ (พงวรรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) ดังนี้

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

0.80 ถึง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.61 ถึง 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.41 ถึง 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 ถึง 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 ถึง 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีเหตุของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรณีเหตุของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีเหตุของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

		(n=278)	
	รายการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	77	27.69
	หญิง	201	72.31
	รวม	278	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=278)

	รายการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	10	3.60
	ระหว่าง 26 - 35 ปี	103	37.05
	ระหว่าง 36 - 45 ปี	107	38.49
	46 ปีขึ้นไป	58	20.86
รวม		278	100
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	158	56.83
	ปริญญาโท	115	41.36
	สูงกว่าปริญญาโท	5	1.79
	อื่นๆ (โปรดระบุ).....		
รวม		278	100
ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	76	27.34
	ระหว่าง 6-10 ปี	82	29.50
	ระหว่าง 11-15 ปี	47	16.90
	ระหว่าง 16-20 ปี	23	8.27
	มากกว่า 20 ปี	50	17.99
รวม		278	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน ร้อยละ 72.31 มีอายุ ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 38.49 จบการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.83 และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย

4 ด้าน คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ และพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า ปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2

(n=278)

พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	แปรผล
1. พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม	4.18	0.73	มาก
2. พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล	4.09	0.76	มาก
3. พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ	4.25	0.72	มาก
4. พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า	4.32	0.70	มาก
โดยเฉลี่ย	4.21	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีพฤติกรรมการนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.21, S.D = 0.68$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า ( $M = 4.32, S.D = 0.70$ ) พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ( $M = 4.25, S.D = 0.72$ ) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม ( $M = 4.18, S.D = 0.73$ ) และพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล ( $M = 4.09, S.D = 0.76$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่ เขต 2 ด้านพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะควบคุม

(n=278)

พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะควบคุม	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D)	แปรผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงสภาพปัญหาการเรียนการสอน ให้ครูทราบอย่างชัดเจนและครอบคลุม	4.10	0.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการ เรียน การสอนแก่ครูตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4.07	0.85	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและกำกับการแก้ไขปัญหาการ เรียน การสอนของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.11	0.83	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการติดตาม การจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเคร่งครัด	4.10	0.82	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูปฏิบัติงานครูอย่าง ต่อเนื่อง	4.23	0.88	มาก
โดยเฉลี่ย	4.18	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะควบคุม  
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.18$ ,  $S.D = 0.73$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่  
ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูปฏิบัติงาน  
ครูอย่างต่อเนื่อง ( $M = 4.23$ ,  $S.D = 0.88$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและกำกับการแก้ไขปัญหาการ  
เรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ( $M = 4.11$ ,  $S.D = 0.83$ ) และผู้บริหารสถานศึกษา  
กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเคร่งครัด ( $M = 4.10$ ,  
 $S.D = 0.82$ ) ส่วนพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะควบคุม ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ผู้บริหาร  
สถานศึกษาชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียน การสอนแก่ครูตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด  
( $M = 4.07$ ,  $S.D = 0.85$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่ เขต 2 ด้านพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะให้ข้อมูล

(n=278)

พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะให้ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D)	แปรผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงข้อมูลเรื่องกรณีพิเศษกำกับ ติดตามให้ครูทราบอย่างชัดเจนและครอบคลุม	4.13	0.84	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน ให้ครูทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา	4.08	0.79	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การเรียนการสอน ให้ครูอย่างหลากหลายเพื่อให้ ครูได้เลือกใช้อย่างเหมาะสม	4.02	0.85	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอวิธีปฏิบัติและแนวทางการ จัดการเรียนการสอนให้ครูได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.83	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามกระตุ้นและเสริมแรงให้ครู ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีเหมาะสม	4.15	0.88	มาก
โดยเฉลี่ย	4.09	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะให้ข้อมูล  
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.09$ ,  $S.D = 0.76$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่  
ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามกระตุ้นและ  
เสริมแรงให้ครูปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีเหมาะสม ( $M = 4.15$ ,  $S.D = 0.88$ ) ผู้บริหาร  
สถานศึกษาชี้แจงข้อมูลเรื่องกรณีพิเศษกำกับติดตามให้ครูทราบอย่างชัดเจนและครอบคลุม ( $M = 4.13$ ,  
 $S.D = 0.84$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้ครูทราบอย่างทั่วถึง  
และทันเวลา ( $M = 4.08$ ,  $S.D = 0.79$ ) ส่วนพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะให้ข้อมูล ที่มีค่าเฉลี่ยน้อย  
กว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ให้ครู  
อย่างหลากหลายเพื่อให้ครูได้เลือกใช้อย่างเหมาะสม ( $M = 4.02$ ,  $S.D = 0.85$ )



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่ เขต 2 ด้านพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ

(n=278)

พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D)	แปรผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนข้อ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.31	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันค้นหาปัญหาการ จัดการเรียนการสอน	4.14	0.84	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมประชุมเพื่อหาแนว ทางแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอน ตามกำหนด เกณฑ์มาตรฐานร่วมกัน	4.29	0.79	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวิธีการ แก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.23	0.83	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วม ในการ กำกับและ ติดตาม การแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนอย่าง ต่อเนื่อง	4.26	0.77	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูหาข้อตกลงร่วมกันใน การเลือกวิธีการ และแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการ เรียนการสอน	4.29	0.75	มาก
โดยเฉลี่ย	4.25	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ ใน  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.25, S.D = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน  
ระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยน  
ข้อปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (M = 4.31, S.D = 0.82) ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูหา  
ข้อตกลงร่วมกันในการเลือกวิธีการ และแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอน (M = 4.29,

S.D = 0.75) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอน ตามกำหนดเกณฑ์มาตรฐานร่วมกัน (M = 4.29, S.D = 0.79) ส่วนพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันค้นหาปัญหาการจัดการเรียนการสอน (M = 4.14, S.D = 0.84)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 ด้านพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ขึ้นนำ

พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ขึ้นนำ	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D)	แปรผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยอิสระ	4.35	0.80	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้ตัดสินปัญหาด้วยตนเองอย่างเหมาะสม	4.27	0.77	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหามาตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างเหมาะสม	4.28	0.74	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเลือกวิธีแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมด้วยตนเอง	4.38	0.73	มาก
โดยเฉลี่ย	4.32	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ขึ้นนำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.32, S.D = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเลือกวิธีแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมด้วยตนเอง (M = 4.38, S.D = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยอิสระ (M = 4.35, S.D = 0.80) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหามาตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างเหมาะสม (M = 4.28, S.D = 0.74) ส่วนพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ขึ้นนำ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้ตัดสินปัญหาด้วยตนเองอย่างเหมาะสม (M = 4.27, S.D = 0.77)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.7-4.12

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปรผล
	M	มาตรฐาน (S.D)	
1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.21	0.74	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.62	มาก
3. ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.24	0.66	มาก
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.10	0.65	มาก
5. ด้านความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	4.16	0.64	มาก
โดยเฉลี่ย	4.38	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ( $M = 4.38$ ,  $S.D = 0.60$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $M = 4.35$ ,  $S.D = 0.62$ ) ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ( $M = 4.24$ ,  $S.D = 0.66$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $M = 4.21$ ,  $S.D = 0.74$ ) ด้าน

ความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ( $M = 4.16$ ,  $SD = 0.64$ ) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ( $M = 4.10$ ,  $S.D = 0.65$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

(n=278)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	แปรผล
1. ครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.83	มาก
2. ครูได้รับคำปรึกษาที่ดี สามารถนำไปแก้ไขปัญหา อย่างเหมาะสมและเป็นกันเอง	4.18	0.86	มาก
3. ครูสามารถเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างง่าย และได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา	4.33	0.84	มาก
4. ครูรู้สึกยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายตามความถนัดและต้องการของตนเอง	4.32	0.76	มาก
5. ครูรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานร่วมกับผู้บริหาร สถานศึกษา	4.16	0.92	มาก
โดยเฉลี่ย	4.21	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.21$ ,  $S.D = 0.74$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูสามารถเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างง่ายและได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา ( $M = 4.33$ ,  $S.D = 0.84$ ) ครูรู้สึกยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามความถนัดและต้องการของตนเอง ( $M = 4.32$ ,  $S.D = 0.76$ ) และครูได้รับคำปรึกษาที่ดี สามารถนำไปแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสมและเป็นกันเอง ( $M = 4.18$ ,  $S.D = 0.86$ ) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่มคือ ครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $M = 4.09$ ,  $S.D = 0.83$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่ เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(n=278)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D)	แปรผล
1. ครูได้รับการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงานอย่าง สม่ำเสมอและจริงใจ	4.17	0.75	มาก
2. ครูได้รับคำปรึกษาที่ดีและนำมาแก้ไขปัญหอย่าง เหมาะสมและเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.70	มาก
3. ครูได้รับการให้เกียรติ และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน อย่างจริงใจ	4.24	0.73	มาก
4. ครูมีความยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ	4.50	0.68	มาก
5. ครูมีความยินดีในการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกันและกัน	4.47	0.66	มาก
6. ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมทุกกลุ่ม	4.39	0.73	มาก
7. ครูและเพื่อนร่วมงานช่วยการแก้ไข้ปัญหาเพื่อลดความ ขัดแย้งระหว่างกลุ่มเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	4.36	0.71	มาก
โดยเฉลี่ย	4.35	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.35$ ,  $S.D = 0.62$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ ( $M = 4.50$ ,  $S.D = 0.68$ ) ครูมีความยินดีในการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกันและกัน ( $M = 4.47$ ,  $S.D = 0.66$ ) และครูมีความสุขในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมทุกกลุ่ม ( $M = 4.39$ ,  $S.D = 0.73$ ) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ครูได้รับการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและจริงใจ ( $M = 4.17$ ,  $S.D = 0.75$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่ เขต 2 ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(n=278)

ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D)	แปรผล
1. ครูได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและถูกต้องตาม กฎระเบียบที่กำหนด	4.21	0.86	มาก
2. ครูได้รับการรักษาพยาบาลอย่างครบถ้วนและถูกต้องตาม กฎระเบียบที่กำหนด	4.47	0.69	มาก
3. ครูได้รับการช่วยเหลือด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.27	0.74	มาก
4. ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.32	0.73	มาก
5. ครูได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ที่ทำให้ครูมี ความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.82	มาก
6. ครูได้รับการพัฒนางานโดยการเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	4.21	0.73	มาก
7. ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	4.12	0.90	มาก
8. ครูได้รับการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.18	0.77	มาก
9. ครูได้รับการพัฒนา ติดตาม ช่วยเหลือชี้แนะ	4.18	0.77	มาก
10. ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	4.27	0.81	มาก
โดยเฉลี่ย	4.24	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.24, S.D = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูได้รับการรักษาพยาบาลอย่างครบถ้วนและถูกต้องตามกฎระเบียบที่กำหนด (M = 4.47, S.D = 0.69) ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเหมาะสม (M = 4.32, S.D = 0.73) และครูได้รับการช่วยเหลือด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม (M = 4.27,

S.D = 0.74) ส่วนด้านสวัสดิการ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม (M = 4.12, S.D = 0.90)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

(n=278)

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	แปรผล
1. ครูรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีความสวยงาม สะอาด และเหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	4.19	0.73	มาก
2. ครูมีความพึงพอใจกับการจัดเตรียมห้องปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความพร้อมและเหมาะสม	4.18	0.73	มาก
3. ครูมีความเชื่อมั่นใจในความปลอดภัยของสภาพอาคารสถานที่และห้องทำงานที่มีการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.74	มาก
4. ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดสภาพห้องบริการต่าง ๆ ที่มีการปรับปรุงที่มีความพร้อมใช้งาน	4.10	0.74	มาก
5. ครูได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.97	0.85	มาก
6. ครูได้รับอุปกรณ์ที่เอื้อและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.97	0.82	มาก
โดยเฉลี่ย	4.10	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.10, S.D = 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูรู้สึกพอใจกับการจัด

สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีความสวยงาม สะอาด และเหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ( $M = 4.19, S.D = 0.73$ ) ครูมีความพึงพอใจกับการจัดเตรียมห้องปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความพร้อมและเหมาะสม ( $M = 4.18, S.D = 0.73$ ) และครูมีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยของสภาพอาคารสถานที่และห้องทำงานที่มีการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ( $M = 4.18, S.D = 0.74$ ) ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ครูได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ( $M = 3.97, S.D = 0.85$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่ เขต 2 ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน  
(n=278)

ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและ จิตใจของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย M	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	แปรผล
1. ครูได้เข้าร่วมและพอใจกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย ที่สถานศึกษาจัดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.09	0.74	มาก
2. ครูมีความพึงพอใจในการจัดตารางการตรวจสุขภาพ ประจำปีที่มี การจัดอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับ ความต้องการของครู	3.97	0.85	มาก
3. ครูมีความพึงพอใจในการจัดชั่วโมงเวลาในการจัดการ เรียนการสอนที่มีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.15	0.73	มาก
4. ครูมีความพึงพอใจในการจัดชั่วโมงในการปฏิบัติงานอื่น ที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นธรรมและครอบคลุม	4.09	0.77	มาก
5. ครูเชื่อมั่นในคำปรึกษาของผู้บริหารเพื่อนำมาการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.21	0.85	มาก
6. ครูเชื่อมั่นในคำปรึกษาของเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขใน การปฏิบัติงาน	4.36	0.68	มาก
7. ครูรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยในการปฏิบัติงานร่วมกัน เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน	4.28	0.73	มาก
โดยเฉลี่ย	4.16	0.64	มาก



จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.16, S.D = 0.64$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูเชื่อมั่นในคำปรึกษาของเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $M = 4.36, S.D = 0.68$ ) ครูรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยในการปฏิบัติงานร่วมกันเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน ( $M = 4.28, S.D = 0.73$ ) และครูเชื่อมั่นในคำปรึกษาของผู้บริหารเพื่อนำมาการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $M = 4.21, S.D = 0.85$ ) ส่วนด้านความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ครูมีความพึงพอใจในการจัดตารางการตรวจสุขภาพประจำปีที่มีการจัดอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู ( $M = 3.97, S.D = 0.85$ )

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 นำเสนอโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังปรากฏตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

พฤติกรรมกรณีพิเศษของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู					โดยเฉลี่ย
	ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านสวัสดิการ และ ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	ด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน	ด้านความ ปลอดภัยทาง ร่างกายและจิตใจ ของผู้ปฏิบัติงาน	
กรณีพิเศษแบบชี้แจงควบคุม	.789**	.594**	.668**	.543**	.727**	.756**
กรณีพิเศษแบบชี้แจงให้ข้อมูล	.783**	.571**	.652**	.545**	.718**	.745**
กรณีพิเศษแบบร่วมมือ	.797**	.630**	.666**	.525**	.725**	.760**
กรณีพิเศษแบบไม่ชี้แจง	.817**	.611**	.673**	.520**	.720**	.760**
โดยเฉลี่ย	.853**	.644**	.712**	.571**	.774**	.809**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ( $r=.809^{**}$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือและพฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้นำ มีความสัมพันธ์กันกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในทางบวก ในระดับสูง ( $r=.760^{**}$ ) พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำควบคุมมีความสัมพันธ์กัน กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในทางบวก ในระดับสูง ( $r=.756^{**}$ ) และพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำให้ข้อมูล มีความสัมพันธ์กันกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในทางบวก ในระดับสูง ( $r=.745^{**}$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก ในระดับสูงมาก ( $r=.853^{**}$ ) ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก ในระดับสูง ( $r=.774^{**}$ ) ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก ในระดับสูง ( $r=.712^{**}$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก ในระดับสูง ( $r=.644^{**}$ ) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก ในระดับปานกลาง ( $r=.571^{**}$ ) ตามลำดับ



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับ ต่อไปนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำนวน 966 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำนวน 278 คน กำหนดขนาดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) จากนั้น ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วเปรียบเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดกำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษารวมทั้งสิ้น 278 คน

### 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไป สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 35 ข้อ

#### 1.3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง แต่ละข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง แต่ละข้อมีค่า 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนบ้านโป่งน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 และ โรงเรียนวัดเวฬุวัน(สารภีชนานุกูล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 จำนวน 50 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.96 และ 0.97 ตามลำดับ

### 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจาก สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Google forms จัดทำแบบสอบถาม ส่งลิงก์แบบสอบถามไปยัง ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้วยตนเอง เพื่อดำเนินการตอบแบบสอบถาม ใช้เวลาในการดำเนินการตอบแบบสอบถามเวลา 10 วัน ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมผลจากการตอบแบบสอบถามจาก Google forms และตรวจสอบความถูกต้องจำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 100

### 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ตอนที่ 2 พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

## 1.6 สรุปการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

**1.6.1 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้ พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม และพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ ตามลำดับตามลำดับ

1) พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเลือกวิธีแก้ไขปัญหา ที่เหมาะสมด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยอิสระ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหามาตรฐานอย่างเหมาะสม พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาด้วยตนเองอย่างเหมาะสม

2) พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนข้อปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูหาข้อตกลงร่วมกันในการเลือกวิธีการ และแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอนตามกำหนดเกณฑ์มาตรฐานร่วมกัน ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันค้นหาปัญหาการจัดการเรียนการสอน

3) พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูปฏิบัติงานครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและกำกับแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเคร่งครัด ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศ

แบบชี้หน้าควบคุม ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางการแก้ไข ปัญหาการเรียน การสอนแก่ครูตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

4) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามกระตุ้นและเสริมแรงให้ครูปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงข้อมูลเรื่องกรณีการนิเทศกำกับติดตามให้ครูทราบอย่างชัดเจนและครอบคลุม และผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้ครูทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา ส่วนพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ให้ครูอย่างหลากหลายเพื่อให้ครูได้เลือกใช้อย่างเหมาะสม

**1.6.2 การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2** ใน ภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุก ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน ความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยมี รายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมี ความยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ ครูมีความยินดีในการรับ ฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกันและกัน และครูมีความสุขในการทำงาน ร่วมกันกับเพื่อนร่วมทุกกลุ่ม ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ในกลุ่ม คือ ครูได้รับการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและจริงใจ

2) **ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูได้รับการรักษาพยาบาลอย่างครบถ้วนและถูกต้องตามกฎระเบียบที่กำหนด ครูได้รับการพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเหมาะสม และครูได้รับการช่วยเหลือด้านความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ส่วนด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

3) **ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครู

สามารถเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างง่ายและได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา ครูรู้สึกยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามความถนัดและต้องการของตนเอง และครูได้รับคำปรึกษาที่ดีสามารถนำไปแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสมและเป็นกันเอง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4) *ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน* ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูเชื่อมั่นในคำปรึกษาของเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขในการ ครูรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยในการปฏิบัติงานร่วมกันเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน และครูเชื่อมั่นในคำปรึกษาของผู้บริหารเพื่อนำมาการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นในกลุ่ม คือ ครูมีความพึงพอใจในการจัดตารางการตรวจสุขภาพประจำปีที่มีการจัดอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู

5) *ด้านสภาพการปฏิบัติงาน* ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดย 3 ลำดับแรก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีความสวยงาม สะอาด และเหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีความพึงพอใจกับการจัดเตรียมห้องปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความพร้อมและเหมาะสม และครูมีความเชื่อมั่นใจในความปลอดภัยของสภาพอาคารสถานที่และห้องทำงานที่มีการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ในกลุ่ม คือ ครูได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

**1.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2** โดยภาพรวม ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือและพฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ มีความสัมพันธ์กันกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในทางบวก ในระดับสูง พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุมมีความสัมพันธ์กัน กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในทางบวก ในระดับสูง และพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ความสัมพันธ์กันกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในทางบวก ในระดับสูง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์



กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก ในระดับสูงมาก ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก ในระดับสูง ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก ในระดับสูง และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

## 2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

**2.1 พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2** พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการณ์เทศ ได้แก่ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้หน้าควบคุม พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ และพฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้หน้า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพฤติกรรมการณ์เทศแบบต่างๆ จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งในกลุ่มตัวอย่างที่มีทั้ง โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งมีการใช้พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาทุกรูปแบบ และทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า กระบวนการนิเทศ มีความสำคัญในบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล มีการกำหนด นโยบาย “2562 ปีทองแห่งการนิเทศ ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อคุณภาพของผู้เรียน” ขึ้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งการนิเทศโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาประเทศไทย 4.0 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ได้นำนโยบายสู่การปฏิบัติโดยมีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการนิเทศในโรงเรียน รัฐบาลทบทวนหน้าที่ที่ควรปฏิบัติในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การศึกษาได้มาตรฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพนทรี โชคไพศาล (2553, น. 109-114) ได้ศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์เทศสอนของครู ผลการวิจัยพฤติกรรมการณ์เทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์เทศสอนของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ

สอดคล้องกับผลวิจัยของ วราภรณ์ เมฆขาว (2556, น. 152) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการนิเทศ ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลักขณา ใจเที่ยงกุล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ทำให้มีประสบการณ์ในด้านการดูแลระบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า เป็นรูปแบบการนิเทศ ที่เหมาะสมกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ที่ตัดสินใจแก้ปัญหา ด้วยตนเองมีอิสระในการคิดการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดด้วยตนเอง เน้นผู้รับการประเมินเป็นส่วนสำคัญ ในการตัดสินใจในการเลือกวิธีและการแก้ไขปัญหาเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลักขณา ใจเที่ยงกุล (2556, น.121) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เปิดโอกาสให้ครูสามารถคิดและตัดสินใจต่างๆ ตามแผนของตนเอง เมื่อครูหรือกลุ่มครูมีความชำนาญมากขึ้นมีการยอมรับและมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจในแต่ละปัญหาโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ให้แนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ ครูหรือกลุ่มครูสนใจที่จะแก้ปัญหาเองโดยที่ปัญหานั้น ไม่ใช่ปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าไปมีส่วนร่วมแต่ช่วยเปิดโอกาสส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสตัดสินใจเองและจัดดำเนินการเอง นำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ Roger (1977) กล่าวว่า พฤติกรรมการใช้บารมีและผลกระทบที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Influence and Impact) นั้น ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับความช่วยเหลือมีอิสระที่จะคิด ที่จะเลือกทำในสิ่งที่เขาตัดสินใจว่ามีความถูกต้องและเหมาะสม และสามารถแสดงออกซึ่งความคิดและความรู้สึกของเขาให้เป็นไปตามธรรมชาติที่แท้จริง

**2.2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน**

ความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดูแลครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ให้มีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่ และเป้าหมายของโรงเรียนที่มีการร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ในการปฏิบัติงานครูมีความยินดีในการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกันและกัน ได้รับขวัญและกำลังใจใน การรักษาพยาบาลอย่างครบถ้วนและถูกต้องตามกฎหมายที่กำหนด ครูสามารถเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างง่ายและได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา ครูสามารถเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างง่ายและได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา และครูรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีความสวยงาม สะอาด และเหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 11) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการ นิเทศการศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในตำแหน่งวิชาชีพ โดยสร้างความมั่นใจในความถูกต้องเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและการสอน สร้างความสบายใจในการทำงานร่วมกันและสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

**2.3 จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2** พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะรอฟี เจะเลาะ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ค่อนข้าง สูงทุกด้าน ยกเว้นพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเกลือกุล พงไทยสง (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดและ

ดำเนินงานในหน่วยงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือด้านการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากรกับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพ็ญ สมบูรณ์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียน ในภาพรวมพบว่า ความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ คือ การเป็นผู้นำในการดำเนินการนิเทศ ภายในโรงเรียนวางแผนเฝ้าอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา เพื่อให้การนิเทศดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงมีการติดตามประเมินผล เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรม การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง ได้แก่ พฤติกรรม การนิเทศแบบร่วมมือ พฤติกรรม การนิเทศแบบไม่ชี้หน้า พฤติกรรม การนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม และ พฤติกรรม การนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้พฤติกรรม การนิเทศที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานการณ์บริบทของโรงเรียน และประสบการณ์ของผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญและกำลังใจในทุกๆ ด้าน เพื่อคุณภาพ การปฏิบัติงานของครูในการบริหารจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม สอดคล้องกับ หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 11) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการ นิเทศ การศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ได้แก่ การร่วมมือกันจัด กิจกรรมการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาการสอน การร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบระเบียบ การร่วมมือกันทำงานด้วยความเข้าใจเห็นอกเห็นใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน การร่วมมือกันทำงานอย่างมีเหตุมีผลในการพัฒนาหลักสูตร สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและก้าวหน้าเกิด ประโยชน์สูงสุด การประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายการนิเทศ และแหล่งวิทยาการใน การบริการช่วยเหลืองานวิชาการของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม Glickman and others (2010 อ้างถึงใน วัชรวิภา เลาเรียนดี, 2554, น. 126-132) ได้ศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีใช้วิธีการนิเทศ ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของครูโดยตรงจากระดับที่มีความสามารถในการพัฒนาตนเองต่ำไปสู่การมี ความสามารถในการพัฒนาตนเองที่สูงขึ้นอันจะส่งผลทั้งด้านการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้นิเทศจะต้องประพฤติปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรม การนิเทศให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการ ของครู

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกการนิเทศแบบร่วมมือและพฤติกรรมกการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้รูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือและนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ซึ่งจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างอิสระและเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันค้นหาปัญหาการจัดการเรียนการสอน

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ครูควรได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ครูควรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีที่มีการจัดอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูควรได้รับการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและจริงใจ

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมกการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน

3.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

## บรรณานุกรม

- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรวิทยา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 20).  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน. (2561). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(2), 17-30.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2556). การนิเทศในสถานศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา 23503 การจัดการและ  
บริหารองค์การทางการศึกษา*. หน่วยที่ 1-8 (น. 1-54). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2563). การนิเทศการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา 23722 การบริหารวิชาการและ  
ทรัพยากรการศึกษา*. หน่วยที่ 1-5 (น. 1-64). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกลื้อกุล พงไทยสง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายใน กับประสิทธิภาพการ  
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป = General Psychology*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม. (2550). *การศึกษารูปแบบและแนวทางการประเมินความพึงพอใจในงานของ  
ข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- เจริญศรี หมวดสง. (2542). *นิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ซารี มณีศรี. (2548). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุรพาการพิมพ์.
- ขวลิต หมื่นนุช. (2540). ปัญหาสิ่งแวดล้อมในไทย แนวทางแก้ไขระดับนโยบาย. *วารสารกฎหมายจุฬา  
มกราคม-มีนาคม* (5), น. 85.
- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- ดรุณี แซ่ลิ้ม. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ถาวร ศรีแก้ว. (2549). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา: หลักการการประยุกต์และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธิดาวรรณ เกลียาทอง. (2555). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. *สาส์นนิเทศการศึกษา*, 4(1), 2.
- นฤมล นิราทร. (2534). *การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตยา ป่องเรือง. (2555). *ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บัวคำ จำปา. (2559). *พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกอบ เนื่อนสกุล. (2551). *สภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- \_\_\_\_\_. (2542). *การจัดและบริหารอาชีพศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- \_\_\_\_\_. (2544). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.



- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540) *ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพสังคมสงเคราะห์. ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- พยนต์ บุญเพ็ง. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ = Leadership and motivation. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.*
- พรเพ็ญ สมบูรณ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*
- พรรณนที โชคไพศาล. (2553). *พฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์สอนของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2555). *การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.*
- พัชรินยา จันทวโร. (2557). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- พัชรา กาญจนารัตน์. (2544). *อาชีพอนามย์. ภาควิชาพลานามัย คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พีระศักดิ์ ธารารัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.*
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: บีเค อินเทอร์เน็ตปรีน.*

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).  
ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวิณี เพชรสว่าง.(2552). *พฤติกรรมองค์กรการ*. กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- ภิญโญ เสือพิทักษ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออก  
จากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).*  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มะรอฟี เจะเลาะ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา นราธิวาส. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).*  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- มะลิวรรณ ศรีโพธา. (2554). *ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). *สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ข้าราชการ. 35. น.16-18.*
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *ประกาศ เรื่องยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2560-2580).* (2561) *ราชกิจจา  
นุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. น.43-44.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.  
\_\_\_\_\_. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชัน.
- รุ่งทิศา วิบูลพันธ์. (2562). *ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).*  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ลักขณา ใจเที่ยงกุล. (2556). *พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การจัดกิจกรรม  
พัฒนาผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 2.*  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วราภรณ์ เมฆขาว. (2556). *พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตาม  
มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทาง  
สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร  
มหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี  
ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม.(2545).*ย่อหลักกฎหมายแรงงาน : ตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงและประกาศที่เกี่ยวข้อง.* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- วันชัย โปธิรากร. (2551). *ความพึงพอใจงานของพนักงานบริษัท อิเล็กทรอนิกส์เซอร์ช จำกัด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2554). *การนิเทศการสอน.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). นครปฐม: ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิฑูรย์ หัสรินทร์. (2554). *การศึกษายุทธศาสตร์การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอบางคนที จังหวัดนครพนม.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- สกุณารีย์ กาแก้ว . (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ.กรุงเทพฯนคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- สังัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สมจิตร ไช้มุก. (2554). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีจังหวัดสระบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมภพ ศักดิ์ฐานันท์. (2532). *พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สมยศ นาวการี. (2535). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ กรุงเทพมหานคร.
- สมศักดิ์ เจตสุรกันต์. (2544). *การวิเคราะห์และเทียบเคียงผลการดำเนินงาน. วารสารข้าราชการ.* (44),45-58
- สรายุทธ ปฎิมาประกร. (2541). *ความผูกพันระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานน้ำอัดลม.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2545). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. (2563). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2563*. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2.
- \_\_\_\_\_. (2562). *รายงานผลการทดสอบระดับชาติ NT, O-NET, I-NET ปีการศึกษา 2562*. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. (2545). *การนิเทศเพื่อพัฒนาการวิจัยในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. (2545). *การนิเทศเพื่อพัฒนาการวิจัยในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2545). *หลักการนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพร ธงชัย. (2554). *การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุรเชษฐ์ สุพร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงเดือน เจริญฤทธิ. (2554). *พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศุภชาญ อรัญสุวรรณ. (2542). *ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน*.
- Anderson, T. L. (2002). Practical Ethics Series, *Rawls' Social Contract: Justice as Fairness*. Retrieved from <http://www.mnyaforum.org/ethics/Rawls.doc>.
- Boyd, W, A. (1994). Teacher morale and sense of efficacy as phycho-social variables: prestige. *Dissertation Abstracts International*, 3274-A.
- Chisom, J, E. (2002). *Supervising paraprofessionals in middle school classrooms: A descriptive case study*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/305488523>.
- Collin, James J. (2003). *Modern and postmodern teacher supervision and evaluation: Perception of secondary school principals and teachers*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/305284989>.
- Cook, R, C. (1990). North Carolina school teacher during 1978-1979. *Dissertation Abstracts International*, 41, 2839A.
- Glickman, C.D. (1990). *Supervision of Instruction: A Development Approach*. 2<sup>nd</sup> ed. Allen and Bacon.
- Jochum, C.J. (2005). *Perceptions of infusing general effective teaching methods in Kansas foreign language classrooms*. Master's Thesis Curricula. Kansas State University.
- Kelton, A.G. (2002). *The Relation Between school Administrators' Supervisory Styles and Their Rule Administration Behaviors*. Master's Thesis School Administration. Texas A&M University.
- Sullivan, Susan and Glanz, Jeffrey. (2000). *Supervision that improve teaching: strategies and techniques*. California: Corwin Press.
- Thomas, C, S. (2007). A comparison of teacher morale in public elementary school in St.Louis country Missouri. *Dissertation Abstracts International*, 43, 1785A.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัย



### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายบรรจงศักดิ์ สมส่วน  
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2  
 ตำบลสันโป่ง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่  
 วุฒิการศึกษา กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)  
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร  
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ชื่อ ดร.ปาริชาติ เกสัชชา  
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2  
 ตำบลสันโป่ง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่  
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)  
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
 พร.ด.(ผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)  
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ  
 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ชื่อ ดร.กัณฑ์วิชญ์ มะโนคำ  
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2  
 ตำบลสันโป่ง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่  
 วุฒิการศึกษา กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการจัดการศึกษา)  
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร  
 พร.ด.(การจัดการ)  
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

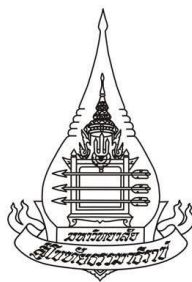


ประสบการณ์หรือความชำนาญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มงานวัดผลประเมินผลการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





หมายเลขแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการศึกษา  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ
  - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 ข้อ
  - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 35 ข้อ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
4. การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายสุภาพ บริบูรณ์  
นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการศึกษา  
สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

(1) เพศ

(.....) 1. ชาย

(.....) 2. หญิง

(2) อายุ

(.....) 1. ไม่เกิน 25 ปี

(.....) 2. ระหว่าง 26 - 35 ปี

(.....) 3. ระหว่าง 36 - 45 ปี

(.....) 4. 46 ปีขึ้นไป

(3) ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

(.....) 1. ปริญญาตรี

(.....) 2. ปริญญาโท

(.....) 3. สูงกว่าปริญญาโท

(.....) 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

(4) ประสบการณ์การทำงาน

(.....) 1. ต่ำกว่า 5 ปี

(.....) 2. ระหว่าง 6-10 ปี

(.....) 3. ระหว่าง 11-15 ปี

(.....) 4. ระหว่าง 16-20 ปี

(.....) 5. มากกว่า 20 ปี

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส

### ทางการศึกษา

#### คำชี้แจง

โปรดพิจารณาว่าข้อความในแต่ละรายการตรงกับ ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของแต่ละ ข้อ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีพฤติกรรม/ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะควบคุม</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงสภาพปัญหาการเรียนการสอนให้ครูทราบอย่างชัดเจนและครอบคลุม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียน การสอนแก่ครูตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและกำกับการแก้ไขปัญหาการเรียน การสอนของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเคร่งครัด					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูปฏิบัติงานครูอย่างต่อเนื่อง					
<b>พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะให้ข้อมูล</b>						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงข้อมูลเรื่องกรณีพิเศษกำกับติดตามให้ครูทราบอย่างชัดเจนและครอบคลุม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้ครูทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียน การสอน ให้ครูอย่างหลากหลายเพื่อให้ครูได้เลือกใช้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอวิธีปฏิบัติและแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้ครูได้อย่างเหมาะสม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามกระตุ้นและเสริมแรงให้ครูปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีเหมาะสม					
<b>พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ</b>						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนข้อปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันค้นหาปัญหาการจัดการเรียนการสอน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหการจัดการเรียนการสอน ตามกำหนดเกณฑ์มาตรฐานร่วมกัน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวิธีการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วม ในการ กำกับและติดตาม การแก้ไขปัญหการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูหาข้อตกลงร่วมกันในการเลือกวิธีการ และแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอน					
<b>พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ขึ้นนำ</b>						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยอิสระ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้ตัดสินปัญหาด้วยตนเองอย่างเหมาะสม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างเหมาะสม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเลือกวิธีแก้ไขปัญห ที่เหมาะสมด้วยตนเอง					

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส

#### ทางการศึกษา

#### คำชี้แจง

โปรดพิจารณาว่าข้อความในแต่ละรายการตรงกับ ระดับความคิดเห็นของท่านเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ของแต่ละข้อซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>						
21	ครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
22	ครูได้รับคำปรึกษาที่ดี สามารถนำไปแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสมและเป็นกันเอง					
23	ครูสามารถเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างง่ายและได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา					
24	ครูรู้สึกยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามความถนัดและต้องการของตนเอง					
25	ครูรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>						
26	ครูได้รับการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและจริงใจ					
27	ครูได้รับคำปรึกษาที่ดีและนำมาแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสมและเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน					
28	ครูได้รับการให้เกียรติ และชมเชยจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ					
29	ครูมีความยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30	ครูมีความยินดีในการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกันและกัน					
31	ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมทุกกลุ่ม					
32	ครูและเพื่อนร่วมงานช่วยการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น					
<b>ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ</b>						
33	ครูได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่กำหนด					
34	ครูได้รับการรักษาพยาบาลอย่างครบถ้วนและถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่กำหนด					
35	ครูได้รับการช่วยเหลือด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
36	ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเหมาะสม					
37	ครูได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
38	ครูได้รับการพัฒนางานโดยการเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ					
39	ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างเป็นธรรม					
40	ครูได้รับการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
41	ครูได้รับการพัฒนา ติดตาม ช่วยเหลือชี้แนะ					
42	ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ					
<b>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</b>						
43	ครูรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีความสวยงาม สะอาด และเหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน					
44	ครูมีความพึงพอใจกับการจัดเตรียมห้องปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความพร้อมและเหมาะสม					
45	ครูมีความเชื่อมั่นใจในความปลอดภัยของสภาพอาคารสถานที่และห้องทำงานที่มีการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					



ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
46	ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดสภาพห้องบริการต่าง ๆ ที่มีการปรับปรุงที่มีความพร้อมใช้งาน					
47	ครูได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
48	ครูได้รับอุปกรณ์ที่เอื้อและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
<b>ด้านความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน</b>						
49	ครูได้เข้าร่วมและพอใจกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายที่สถานศึกษาจัดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม					
50	ครูมีความพึงพอใจในการจัดตารางการตรวจสุขภาพประจำปีที่มีการจัดอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู					
51	ครูมีความพึงพอใจในการจัดชั่วโมงเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่มีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
52	ครูมีความพึงพอใจในการจัดชั่วโมงในการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นธรรมและครอบคลุม					
53	ครูเชื่อมั่นในคำปรึกษาของผู้บริหารเพื่อนำมาการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
54	ครูเชื่อมั่นในคำปรึกษาของเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขในการปฏิบัติงาน					
55	ครูรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยในการปฏิบัติงานร่วมกันเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน					



**ภาคผนวก ค**

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย
- ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย
- ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
- ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

ศูนย์เทคโนโลยีฯ และประเมินผล

การจัดการศึกษา

วันที่ 30 เดือน พ.ย พ.ศ. 63

ลำดับที่ 1532



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๗๘๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  งานพัฒนากลยุทธ์ฯ  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  งานวัดและประเมินผลฯ  
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  งานส่งเสริมและพัฒนาฯ  
 จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐๐  งานพัฒนาระบบประกันฯ  
 งานเลขานุการ  งานธุรการ  
 งานคอมพิวเตอร์

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบรรจงศักดิ์ สมส่วน

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุภาพ บริบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษางานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

- รสว

  
 (นายบรรจงศักดิ์ สมส่วน)  
 รอง ผอ.สพป.เชียงใหม่ เขต ๓  
 ๒ ต.พ. ๖๓



(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เรียน รศ. ดร. รสว. ๒๗.๑๑.๖๓  
 ดร. สักกพรวิวัฒน์ อธิการบดี ม.ส.ท.  
 ทศมรรณต์ กิ่งแก้ว นส. รสว. เป็นที่ทราบขอแจ้งให้ทราบ  
 วันที่ ๓๐.๑๑.๖๓ ของ ผอ. สักกพรวิวัฒน์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
 โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕  
 โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗  
 เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๗๙๖-๙๘๘๘

  
 นางสาวศิริชาติ เกสัชชา  
 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม  
 และประเมินผลการจัดการศึกษา 18.0.63

ศูนย์เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และประเมินผล

การจัดการศึกษา

วันที่ 30 เดือน พ.ย. พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับที่ 1531/ว.จ.น.



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๗๘๙

งานพัฒนาหลักสูตร  
 งานวัดและประเมินผล  
 งานส่งเสริมและพัฒนาศึกษา  
 งานส่งเสริมศึกษาระดับปริญญา  
 งานส่งเสริมศึกษาระดับปริญญาโท  
 งานส่งเสริมศึกษาระดับปริญญาตรี  
 งานส่งเสริมศึกษาระดับปริญญาโท  
 งานส่งเสริมศึกษาระดับปริญญาตรี

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
 จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ปาริชาติ เกษัชชา

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุภาพ บริบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- จฉบ  
 - 1501 ดร. นริศ ฤๅ  
 วิชาเอก/รองอธิบดี

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๗๙๖-๙๘๘๙

(นายบรรจงศักดิ์ สมส่วน)  
รอง.มอ.สพ. เชียงใหม่ เขต ๓

2 ต.ค. ๖๓

ศูนย์ทดสอบและประเมินผล  
การจัดการศึกษา  
วันที่ 30 เดือน พ.ย. พ.ศ. 63  
ลำดับที่ 1930



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๗๘๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
เรียน ดร.กันตวิษณุ มะโนคำ  
สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุภาพ บริบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ ตามโครงการ  
การศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ  
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึง  
ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความ  
คิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะ  
นำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*(Handwritten signature)*

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- จมม  
- (อ.กันตวิษณุ มะโนคำ)  
ผู้เรียน

(นายบรรจงศักดิ์ สมส่วน)  
รอง ผอ.สพป.เชียงใหม่ เขต ๓  
2 ต.ป.ยว

เรียน รอง ผอ. สพป. น.๒

ดร.กันตวิษณุ มะโนคำ  
ต้นฉบับอ้างอิง: กอ: ขอวิจัย ดร.กันตวิษณุ มะโนคำ  
พิธีกร ๑๐/๖๓/๐๐๖๕  
พิมพ์ออกหมาย ดร.กันตวิษณุ อธิการ

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕  
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๗๕๖๔๘๘๙

*(Handwritten signature)*  
นางสาวปวีณาดี เกษังษา  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม  
และประเมินผลการจัดการศึกษา 18.0.63



โรงเรียนบ้านโป่งน้อย  
 เลขที่ 025  
 วันที่ 11 ม.ค. 2564  
 เวลา 16.00

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๘๔๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
 จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ  
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งน้อย

ด้วยนายสุภาพ บริบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาสอน ตามปกติของครูผู้สอน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*อรุณ*

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรมิต แสนสา)  
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ทบท

— พญ. พ.อ. อภิภาพร  
 ทบท หรือ พิศาลสินี  
 ด.ช. อรุณภพ

*นิรมิต*

(นายชูศักดิ์ เนียมทอง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งน้อย

เรียน ผู้อำนวยการ  
 เพื่อทราบ  
 เห็นสมควรแจ้งที่คณะครู ทบท  
 และดำเนินการ  
 (นายชื่อ) *Omit*

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๗๙๖-๙๘๘๙

โรงเรียนวัดเวฬุวัน  
เลขที่รับ ๖๖  
วันที่ 12 / 1 / 64 เวลา ๑๐ น.



ที่ อว ๐๖๐๒๑๖ (บ)/๘๔๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาจิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน(สารภีชนานุกูล)

ด้วยนายสุภาพ บริบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาจิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาสอน ตามปกติของครูผู้สอน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เขียนเลขที่ ผู้อำนวยการโรงเรียน

- เพื่อไปทราบ
- เพื่อไปขอความเห็นชอบ
- เพื่อไปขอความเห็นชอบ
- เพื่อไปขอความเห็นชอบ
- เพื่อไปขอความเห็นชอบ
- เพื่อไปขอความเห็นชอบ
- เพื่อไปขอความเห็นชอบ

(ลงชื่อ) .....  
12 / 1 / 64

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐-๒๕๐๕-๘๕๐๕  
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๗๙๖-๙๘๘๙

เสนอ ผู้อำนวยการโรงเรียน

- เพื่อไปทราบ
- เพื่อไปขอความเห็นชอบ
- เพื่อไปขอความเห็นชอบ

(ลงชื่อ) .....  
13 / 20 / 64

*(Signature)*

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- ทราบ
- อนุมัติตามเสนอขอ
- ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(ลงชื่อ) .....  
12 / 1 / 64

สง.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒
รับที่ 119 บ
วันที่ 25 มี.ค. ๒๕๖๔
<input type="radio"/> บุคลากร <input checked="" type="radio"/> นิตย <input type="radio"/> นโยบายและแผน <input type="radio"/> ตรวจสอบภายใน <input type="radio"/> พัฒนาศูนย์ <input type="radio"/> อำนวยการ <input type="radio"/> ส่งเสริมการจัดการศึกษา <input type="radio"/> ส่งเสริมฯ ทางไกล <input type="radio"/> บริหารการเงิน <input type="radio"/> กฎหมายและคดี



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๒๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

ด้วยนายสุภาพ บริบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากข้าราชการครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

*สม*  
*10/1/2564*  
*สม*  
(นายบรรจงศักดิ์ สมนาน)  
รอง ผอ.สพป.เชียงใหม่ เขต ๒  
๒๕ มี.ค. ๒๕๖๔

*สว. รว. ส. อ. พ. ค. ๒*  
*มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จ.สุโขทัย*  
*บัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์*  
*เชียงใหม่*

นางสาวจริชาติ เกตุชชา  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิตย คัดตาม  
และประเมินผลการจัดการศึกษา

๒๕ มี.ค. ๒๕๖๔

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕  
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๗๙๖-๐๙๘๘๙



ภาคผนวก ง

ค่าความตรงของแบบสอบถาม



การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม

โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma X$ )	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษา</b>							
<b>1. พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะควบคุม</b>							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงสภาพปัญหาการเรียนการสอนให้ครูทราบอย่างชัดเจนและครอบคลุม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียน การสอนแก่ครูตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและกำกับการแก้ไขปัญหาการเรียน การสอนของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูปฏิบัติงานครูอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>2. พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะให้ข้อมูล</b>							

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงข้อมูล เรื่องกรณีเทศบาลกำกับติดตามให้ครู ทราบอย่างชัดเจนและครอบคลุม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งปัญหา เกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้ครู ทราบอย่างทั่วถึงและทันเวลา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนว ทางการแก้ไขปัญหาการเรียน การสอน ให้ครูอย่างหลากหลาย เพื่อให้ครูได้เลือกใช้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอวิธีปฏิบัติ และแนวทางการจัดการเรียนการ สอนให้ครูได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามกระตุ้น และเสริมแรงให้ครูปฏิบัติตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>3. พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ</b>							
11	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูแลกเปลี่ยนข้อปัญหาที่เกิดขึ้นใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน ค้นหาปัญหาการจัดการเรียนการ สอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วม ประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอน ตาม กำหนดเกณฑ์มาตรฐานร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
14	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน กำหนดวิธีการแก้ปัญหาการจัดการ เรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วน ร่วม ในการ กำกับและติดตาม การ แก้ไขปัญหาการเรียนการสอนอย่าง ต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูหา ข้อตกลงร่วมกันในการเลือกวิธีการ และแนวทางแก้ไขปัญหา การ จัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>4. พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า</b>							
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการ เรียนการสอนโดยอิสระ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูเป็นผู้ตัดสินปัญหาด้วยตนเอง อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหตาม เกณฑ์มาตรฐานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเลือกวิธีแก้ไขปัญหา ที่เหมาะสมด้วยตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma X$ )	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู</b>							
<b>1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>							
21	ครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	ครูได้รับคำปรึกษาที่ดี สามารถนำไปแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสมและเป็นกันเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	ครูสามารถเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างง่ายและได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	ครูรู้สึกยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามความถนัดและต้องการของตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	ครูรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>							
26	ครูได้รับการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและจริงใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27	ครูได้รับคำปรึกษาที่ดีและนำมาแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสมและเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28	ครูได้รับการให้เกียรติ และชมเชยจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma X$ )	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
29	ครูมีความยินดีและเต็มใจ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	ครูมีความยินดีในการรับฟังความ คิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31	ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกัน กับเพื่อนร่วมทุกกลุ่ม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	ครูและเพื่อนร่วมงานช่วยการแก้ไข ปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งระหว่าง กลุ่มเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>3. ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ</b>							
33	ครูได้รับค่าตอบแทนอย่าง เหมาะสมและถูกต้องตาม กฎระเบียบที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34	ครูได้รับการรักษาพยาบาลอย่าง ครบถ้วนและถูกต้องตาม กฎระเบียบที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35	ครูได้รับการช่วยเหลือด้านความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36	ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้า ในในวิชาชีพอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37	ครูได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม สนันทนาการต่าง ๆ ที่ทำให้ครูมี ความสุขในการทำงานอย่าง สม่าเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma X$ )	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
38	ครูได้รับการพัฒนางานโดยการเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
39	ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
40	ครูได้รับการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</b>							
41	ครูรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีความสวยงาม สะอาด และเหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
42	ครูมีความพึงพอใจกับการจัดเตรียมห้องปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความพร้อมและเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
43	ครูมีความเชื่อมั่นใจในความปลอดภัยของสภาพอาคารสถานที่ และห้องทำงานที่มีการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
44	ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดสภาพห้องบริการต่าง ๆ ที่มีการปรับปรุงที่มีความพร้อมใช้งาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
45	ครูได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
46	ครูได้รับอุปกรณ์ที่เอื้อและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>5. ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน</b>							
47	ครูได้เข้าร่วมและพอใจกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายที่สถานศึกษาจัดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
48	ครูมีความพึงพอใจในการจัดตารางการตรวจสุขภาพประจำปีที่มี การจัดอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
49	ครูมีความพึงพอใจในการจัดชั่วโมงเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่มีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
50	ครูมีความพึงพอใจในการจัดชั่วโมงในการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นธรรมและครอบคลุม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
51	ครูเชื่อมั่นในคำปรึกษาของผู้บริหารเพื่อนำมาการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
52	ครูเชื่อมั่นในคำปรึกษาของเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้



ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
53	ครูผู้ฝึกอบรมและปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานร่วมกันเปรียบเสมือน ครอบครัวเดียวกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม



## การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability)

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

## Reliability

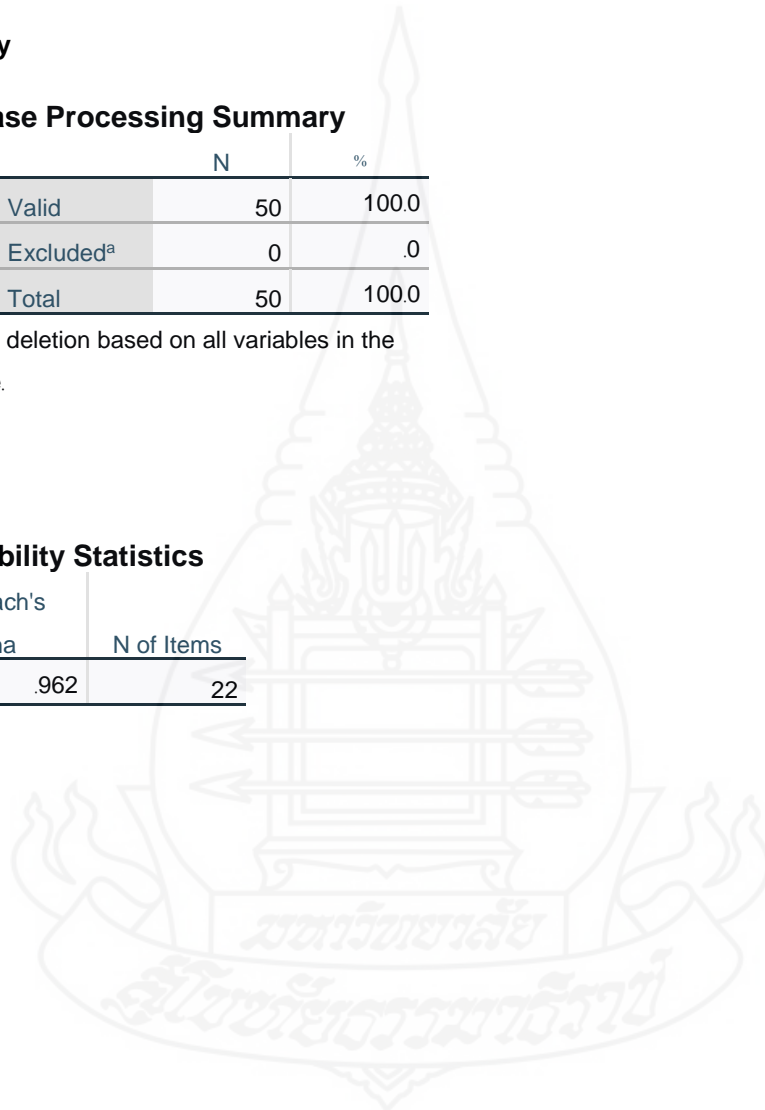
## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	22



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.6800	101.896	.673	.961
VAR00002	92.8200	99.620	.759	.960
VAR00003	92.7800	99.277	.646	.962
VAR00004	92.7400	100.727	.691	.961
VAR00005	92.8000	100.327	.786	.960
VAR00006	92.7000	102.133	.607	.962
VAR00007	92.8000	99.796	.701	.961
VAR00008	92.7600	99.982	.806	.960
VAR00009	92.9000	100.173	.702	.961
VAR00010	92.7800	99.563	.798	.960
VAR00011	92.7200	99.308	.766	.960
VAR00012	92.7400	98.645	.746	.960
VAR00013	92.7400	101.339	.639	.962
VAR00014	92.8000	99.796	.739	.960
VAR00015	92.7000	100.255	.728	.961
VAR00016	92.7600	99.166	.709	.961
VAR00017	92.7400	99.788	.771	.960
VAR00018	92.7400	100.196	.736	.960
VAR00019	92.7200	100.042	.706	.961
VAR00020	92.8000	100.694	.631	.962
VAR00021	92.8200	99.906	.697	.961
VAR00022	92.7400	97.870	.843	.959

### การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability)

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

#### Reliability

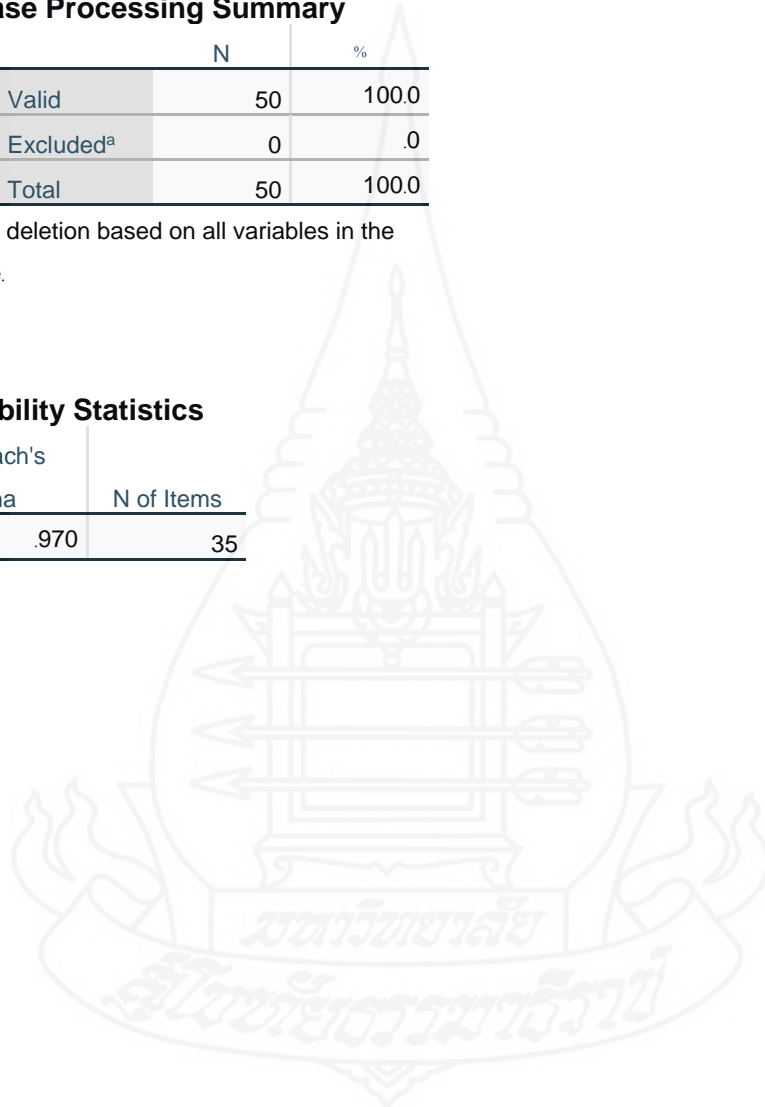
##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.970	35



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00023	146.2400	262.513	.526	.969
VAR00024	146.1600	260.586	.603	.969
VAR00025	146.3400	259.739	.516	.970
VAR00026	146.0800	261.626	.652	.969
VAR00027	146.3000	257.357	.674	.969
VAR00028	146.2000	263.265	.541	.969
VAR00029	146.2000	259.061	.690	.969
VAR00030	146.2400	259.696	.712	.969
VAR00031	146.1000	259.684	.675	.969
VAR00032	146.1400	259.347	.699	.969
VAR00033	146.1200	263.210	.495	.970
VAR00034	146.2600	259.298	.576	.969
VAR00035	146.1600	258.953	.685	.969
VAR00036	146.1200	260.230	.614	.969
VAR00037	146.1800	260.967	.664	.969
VAR00038	146.0800	260.320	.640	.969
VAR00039	146.2400	254.268	.824	.968
VAR00040	146.2800	255.634	.715	.968
VAR00041	146.2600	255.747	.732	.968
VAR00042	146.2600	258.809	.686	.969
VAR00043	146.2400	256.880	.774	.968
VAR00044	146.2200	255.971	.812	.968
VAR00045	146.4800	256.336	.669	.969
VAR00046	146.3800	253.302	.799	.968
VAR00047	146.2400	254.472	.782	.968
VAR00048	146.3200	255.610	.730	.968
VAR00049	146.5000	255.276	.700	.969
VAR00050	146.4400	252.823	.794	.968
VAR00051	146.2200	254.583	.803	.968
VAR00052	146.4800	258.785	.614	.969
VAR00053	146.2000	258.122	.737	.968
VAR00054	146.2000	259.714	.623	.969
VAR00055	146.1200	259.536	.617	.969
VAR00056	146.2000	257.388	.701	.969
VAR00057	146.1600	257.525	.757	.968

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสุภาพ บริบูรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	19 กันยายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปี พ.ศ.2558
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ

