

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการ
ของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2



สมพร พ่วงเพิ่ม

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับ
ความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

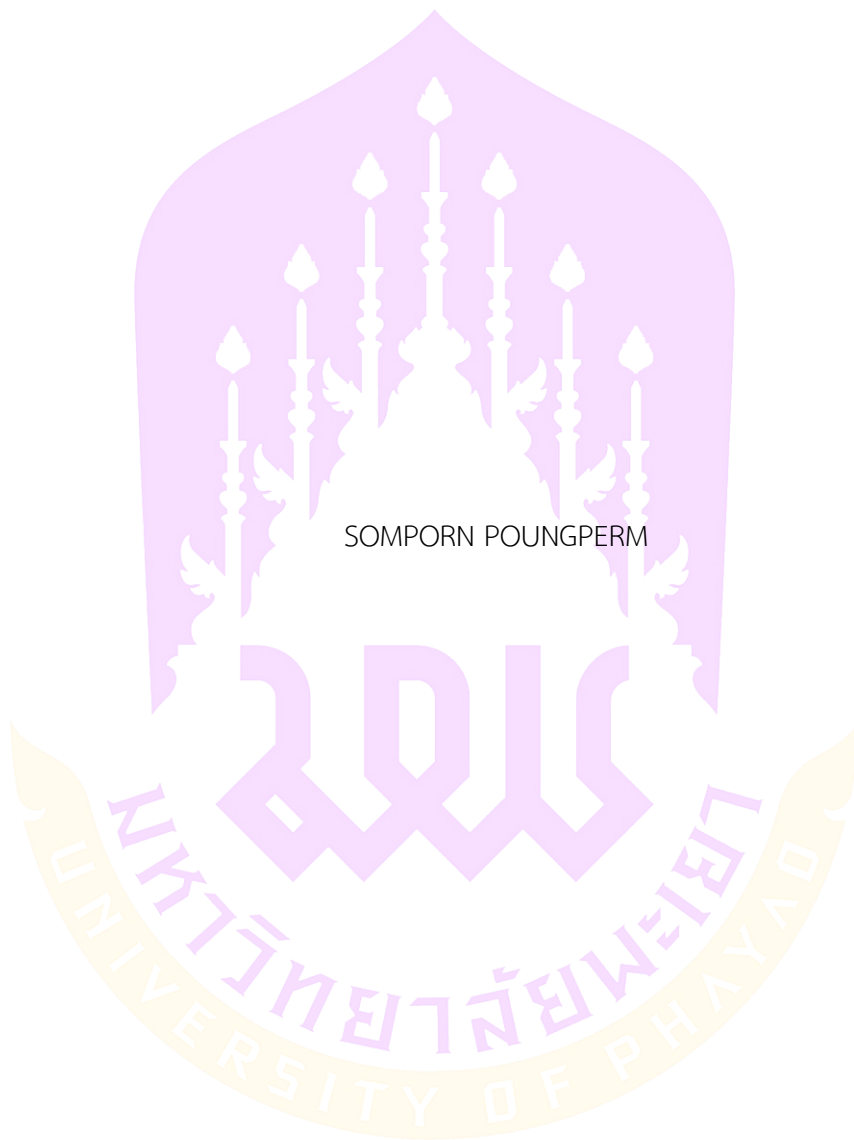
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF PRINCIPAL'S LEADERSHIP, WELFARE
EXPECTATION AND WORK PERFORMANCE ATTENTION OF CONTRACT TEACHERS UNDER
SECONDARY SCHOOL DISTRICT OFFICE, BANGKOK AREA 2



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

June 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับ
ความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

ของ สมพร พ่วงเพิ่ม

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ชารินทร์ รสานนท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักชาติ สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร 2
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** สมพร พ่วงเพิ่ม, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ
- คำสำคัญ:** การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน, ความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานด้วยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ของครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 2 จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดชนิดมาตรประมาณรวมค่า 3 แบบวัดมีค่าความเที่ยง .768 ถึง .775 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงาน ระดับต่ำถึงปานกลาง 2) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูได้ร้อยละ 33 3) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านความพร้อมเอาใจใส่การทำงานได้มากกว่าร้อยละ 25 ขณะที่การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายามอดทน และ ความตั้งใจในการทำงานของครูด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ได้น้อยกว่าร้อยละ 25

Title: RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF PRINCIPAL'S LEADERSHIP, WELFARE EXPECTATION AND WORK PERFORMANCE ATTENTION OF CONTRACT TEACHERS UNDER SECONDARY SCHOOL DISTRICT OFFICE, BANGKOK AREA 2

Author: Somporn Pongperm, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2025

Advisor: Assistant Professor Dr. Kosol Meekun

Keywords: Perception of administrators' leadership, Expectations of school welfare, Teachers' work intention contract teachers

ABSTRACT

This research aimed to 1) find the relationship between the leadership perception of administrators, the expectation of school welfare, and the work intention of contract teachers in schools under the Office of the Secondary Education Service Area 2, Bangkok, and 2) predict the work intention by the leadership perception of administrators and the expectation of school welfare of contract teachers in schools under the Office of the Secondary Education Service Area 2, Bangkok. The sample group of the research were 130 contract teachers in schools under the Office of the Secondary Education Service Area 2, Bangkok. The research instruments were 3 summated rating scales with reliability (α) .768 to .775. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research results found that 1) The perception of administrators' leadership, the expectation of school welfare correlated with the intention to work from a low to moderate relationship. 2) The perception of administrators' leadership and the expectation of school welfare predicted teachers' intention to work by 33%. 3) The perception of administrators' leadership and the expectation of school welfare together predicted teachers' intention to work in terms of readiness to work by more than 25%. While the perception of administrators' leadership and the expectation of school welfare together predicted teachers' intention to work in performing assigned tasks with perseverance and teachers' intention to work in terms of completing various tasks with dedication by less than 25%.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่า ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนการศึกษาครั้งนี้ดิฉันขอขอบพระคุณผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธารินทร์ รสานนท์ ที่ได้คำปรึกษาแนะนำการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเอง ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ที่ได้เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองครั้งนี้จนสำเร็จ

สมพร พ่วงเพิ่ม



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
การบริหารการศึกษากับการส่งเสริมพัฒนาครูอัตราจ้าง	7
การบริหารการศึกษากับการบริหารสถานศึกษา	7
การบริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคลากร	9
การบริหารบุคลากรกับการส่งเสริมพัฒนาครูอัตราจ้าง	9
ความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง	10
ความหมายของความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง	10

ความสำคัญของความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง.....	12
แนวคิดทฤษฎีและการวัดความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง.....	15
ปัจจัยของความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง.....	16
ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน	18
การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
ตัวแปรในการวิจัยและเครื่องมือ.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การสร้างเครื่องมือวิจัย	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	34
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	36
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 5 บทสรุป	41
สรุปการดำเนินการวิจัย	41
สรุปผลการวิจัย	41
อภิปรายผลการวิจัย	42
ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	46
ภาคผนวก	50

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	51
ภาคผนวก ข แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน.....	55
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ).....	70
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	74
ประวัติผู้วิจัย	79



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงอำนาจจำแนก และความเที่ยงของคะแนนจากเครื่องมือวิจัย	32
ตาราง 2 แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
ตาราง 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย	36
ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	37
ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ “การถดถอยพหุคูณ”	37
ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความตั้งใจในการทำงานของครูระดับตัวแปรรวม (Y).....	38
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การทำนายความตั้งใจในการทำงานด้านการแสดงออกถึงความพร้อม ความเอาใจใส่การทำงาน (Y1).....	39
ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความตั้งใจในการทำงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย ความเพียรพยายาม อดทน (Y2).....	39
ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์การทำนาย ความตั้งใจในการทำงานด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ (Y3).....	40

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
--------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 32) ในปัจจุบันครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้ เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดี และมีคุณภาพ มิฉะนั้นอาจทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เพราะครูเป็นผู้นำหลักสูตรและนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ถ้าครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจทำงานจะทำให้ภารกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ที่ทำงานเกิดความตระหนักและมีกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักงานกฤษฎีกา, 2560 หน้า 16) ครูผู้สอนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยความสำเร็จของการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของครู ทำให้เห็นว่าการพัฒนาครูไม่ใช่เพียงหน้าที่ของสถานศึกษาเท่านั้น แต่ควรเป็นวาระแห่งชาติ ที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมกันผลักดัน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558: หน้า 86-87) ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับผู้เรียน หากครูไม่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น การพัฒนาครูจึงไม่ใช่แค่หน้าที่ของหน่วยงานทางการศึกษา หรือสถานศึกษาเท่านั้น แต่เป็นภารกิจร่วมของทั้งประเทศที่ต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง”

เนื่องด้วยปัจจุบันโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือใหญ่พิเศษหลายแห่ง นักเรียนมีจำนวนมากกว่าอัตราครูหรือบุคลากรในโรงเรียน หรือแม้แต่ครูประจำก็มีไม่เพียงพอ จึงทำให้ต้องมีครูอัตราจ้างเพิ่มเข้ามา ปริมาณครูอัตราจ้างปัจจุบันมีจำนวนมาก จึงเกิดปัญหาหลายประการโดยเฉพาะปัญหาของครู

อัตราจ้างคือ สอนในสถานศึกษาได้ไม่นาน การทำงานไม่เต็มที่แม้ผู้บริหารสถานศึกษามีความประสงค์ให้ครูอัตราจ้างทำงานอย่างเต็มที่ก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียนโดยทั้ง 52 โรงเรียนมีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 125 คน ครู จำนวน 2,563 คน พนักงานราชการ จำนวน 342 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 98 คน และครูอัตราจ้างจำนวน 89 คน จากข้อมูลสถิติการประกาศรับสมัครสอบพนักงานราชการ ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 พบว่า มีการประกาศรับสมัครทุกปี ซึ่งเป็นการรับสมัครแทนตำแหน่งที่ว่าง (กลุ่มงานบริหารบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2, 2022 หน้า 3) ซึ่งแสดงว่า มีการจัดการเรียนการสอนอาจไม่ต่อเนื่องซึ่งส่งผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง และส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา และเกิดการจัดการศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียน ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงผลลัพธ์ในการจัดการศึกษา ที่เป็นหัวใจหลักของคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติด้วยเช่นกัน ดังนั้น นับว่าครูอัตราจ้างมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน

ครูอัตราจ้างจะไม่ได้รับขั้นตำแหน่งทางราชการ หรือเงินเดือนที่มีการปรับขึ้นเงินเดือนเหมือนข้าราชการครูทั่วไป รวมทั้งการรับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และสวัสดิการคุ้มครองใด ๆ เหมือนข้าราชการ แม้จะมีข้อเสียเปรียบอย่างมากในการเป็นลูกจ้าง แต่มีบุคคลจำนวนมากยอมที่จะเสียเปรียบเพื่อแลกกับการมีงานทำ มีเงินเดือนใช้ แม้ว่าเงินเดือนที่ได้รับจะน้อย ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวันเพียงเท่านั้น สาเหตุเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานภาพของครูอัตราจ้าง ทำให้ครูอัตราจ้างมีการเข้า-ออกบ่อย ๆ เพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูต่อไป โดยในช่วงที่ผ่านมา มีสถิติการเข้า-ออกของครูอัตราจ้างของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ดังนี้ โดยในปี 2562 มีครูอัตราจ้าง จำนวน 125 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2562 หน้า 3) ในปี 2564 มีครูอัตราจ้าง จำนวน 142 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2564 หน้า 3) และลดลงในปี 2565 มีครูอัตราจ้างจำนวน 49 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565 หน้า 12) เนื่องจากความไม่มั่นคงในตำแหน่งงานทำให้ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ก็ทำงานไม่เต็มกำลัง และครูที่จ้างใหม่ก็ต้องเรียนรู้งาน ทำให้มีปัญหาในประสิทธิภาพการทำงาน ขณะที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้ครูอัตราจ้างตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงานไม่ว่าจะอยู่นานหรืออยู่เพียงระยะหนึ่งก็ตาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจทำงานของบุคลากรในองค์กรอาจมีหลายประการทั้งที่เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร ที่เป็นปัจจัยภายใน เช่น ความรู้และทักษะในงาน ทักษะติดต่อ

งานที่ทำ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสวัสดิการ

ในการศึกษากับกลุ่มเป้าหมายครูอัตราจ้าง พิจารณาแล้วเห็นว่าปัจจัยที่อาจจะเกี่ยวข้องกับความตั้งใจ ในการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้มีหลายประการดังที่กล่าวมาแต่ที่น่าจะมีความสำคัญอย่างเด่นชัดคือ การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการที่จะได้รับ จึงเห็นความสำคัญของการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ผลการศึกษาจะทำให้ได้แนวทางในการบริหารเพื่อส่งเสริมความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้างอันจะส่งผล ถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานตามที่ต้องการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2
2. เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานด้วยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 เป็นไปในทางบวกไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r > .30$)
2. การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ($R^2 \geq .25$)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 จำนวน 420 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง (มี 3 ด้านย่อย คือ) 1) ด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่ในการทำงาน 2) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตุน 3) ด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2566 มีจำนวน 52 โรงเรียน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 2 ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปีการศึกษา 2566

ครูอัตราจ้าง หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนและปฏิบัติงานสำนักงานในสถานศึกษาชั่วคราวด้วยงบประมาณในโครงการต่าง ๆ จากส่วนราชการที่จัดสรรให้ และจากงบประมาณอื่น ๆ

ความตั้งใจในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความพร้อม การเอาใจใส่ การทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตุน ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบด้วยความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ

การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลและจูงใจต่อครูอัตราจ้าง กระตุ้นให้ครูอัตราจ้างเกิดความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและความต้องการประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจจะเป็นตัวเงิน ที่เป็นรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องของความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายหรือในรูปแบบอื่น ๆ

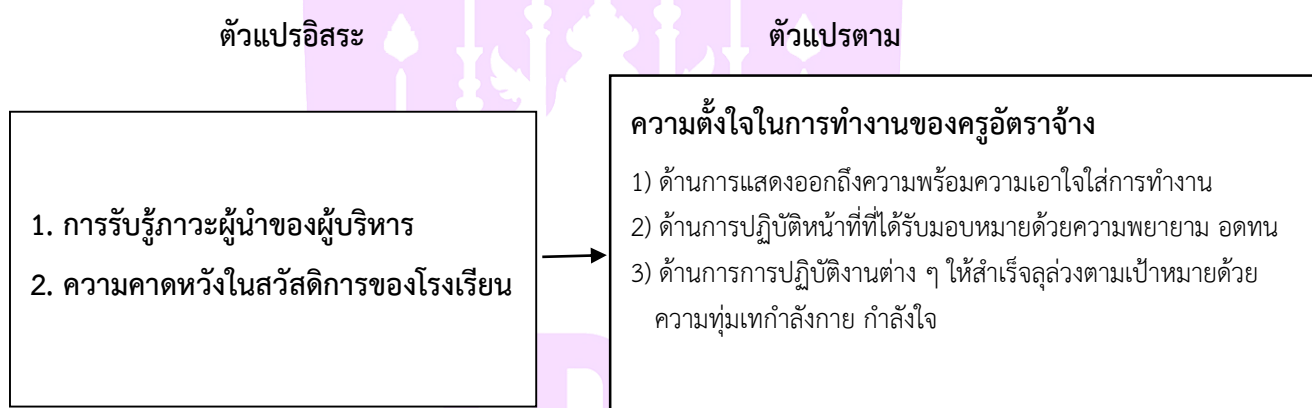
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. งานวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้ทางการบริหารในการอธิบายความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

2. งานวิจัยนี้ได้สร้างนวัตกรรมขึ้นคือ เครื่องมือที่ได้สร้างขึ้นใหม่ในการวิจัยนี้ เป็นแบบวัด 3 แบบวัด ประกอบด้วย แบบวัดความตั้งใจในการทำงานของครู แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ แบบวัดความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ซึ่งใช้กับกลุ่มเป้าหมาย “ครูอัตราจ้าง” ในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

3. ผลจากการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูอัตราจ้างที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนสังกัด ในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังใน
สวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง และประมวลสาระสำคัญ นำเสนอประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารการศึกษากับการส่งเสริมพัฒนาครูอัตราจ้าง
 - 1.1 การบริหารการศึกษาการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 การบริหารสถานศึกษาการบริหารงานบุคลากร
 - 1.3 การบริหารบุคลากรกับการส่งเสริมพัฒนาครูอัตราจ้าง
2. ความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง
 - 2.1 ความหมายของความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง
 - 2.2 ความสำคัญของความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง
 - 2.3 แนวคิดทฤษฎีและการวัดความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง
3. ปัจจัยของความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง
 - 3.1 ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน
 - 3.1.1 ความหมายของความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน
 - 3.1.2 ความสำคัญของความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน
 - 3.1.3 การวัดความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน
 - 3.1.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน
 - 3.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน
 - 3.2 การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2.1 ความหมายของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2.2 ความสำคัญของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2.3 การวัดการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การบริหารการศึกษากับการส่งเสริมพัฒนาครูอัตราจ้าง

การบริหารการศึกษากับการบริหารสถานศึกษา

โดยปกติการบริหารหรือการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนมักจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มี ความสำคัญในการจัดการหรือการบริหาร 4 ประการ ฐิติมา ระสอน (2564, หน้า 5-6) คือ 1) บุคลากร (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) 4) การจัดการ (Management) ทรัพยากรบางอย่างมีในปริมาณที่จำกัดตั้งนั้น ผู้บริหารมีวิธีการหรือมาตรการอย่างไรในการจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทั้งปริมาณและคุณภาพในการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นสูงสุดในการบริหารจัดการ ถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการใด ๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องราบรื่นไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคและสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ระหว่างการดำเนินการบริหารงานบุคคลมี 5 ด้าน ชีระวัฒน์ นิยมปรังค์ (2563, หน้า 118-130) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า คนถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล สามารถจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นในการพัฒนางาน ให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวดที่ 5 ส่วนที่ 1 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

มีนักวิชาการให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ เช่น ศิริรัตน์ มกรพุกษ์ (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานในการจัดบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่าที่สุด ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ตลอดจนการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างที่ตั้งคร่าวไว้ ขณะที่ มุนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 17-18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมา ใช้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากรการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

มุนาดียา วาบา (2560, หน้า 59) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์กรจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด อนุรักษ์และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานหรืออาจจะสรุปถึงความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การถึงโทษทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เป็นต้น อันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลูกโซ่ ขณะที่ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, หน้า 34) การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวิธี ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานไม่ว่าจะเป็นกรณีใด และ นภัสสรณ์ มูลสิน (2561, หน้า 37) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย การสรรหา

จากที่นำเสนอมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งครูอัตราจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการตามขั้นตอนต่าง ๆ เน้นการวางแผน การพัฒนา การบำรุงขวัญและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในส่วนความสำคัญ นั้น วาราดา ณ ลานคา (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารในองค์กรทุกคน เพราะสภาพองค์กรในทุกวันนี้มีปัญหามากกระทบจากอิทธิพลและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาให้มากที่สุด ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ขณะที่ ลิษา สมัครพันธ์ (2560, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งในองค์กร เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ งานและคนงานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการ

พัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

สรุปได้ว่าการบริหารบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษา สถานศึกษาใดมีการบริหารงานบุคลากรมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

การบริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคลคือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษา วินัย และ(5) การออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ 2545, หน้า 53)

การบริหารบุคลากรกับการส่งเสริมพัฒนาครูอัตราจ้าง

บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ฉะนั้นผู้บริหารควรตระหนักและควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ทั้งนี้เมื่อมีการพัฒนาย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรตลอดเวลา ในทางการศึกษาการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับบุคลากรครู มีนักวิชาการ กล่าวไว้ดังนี้

เกษรา เอี่ยมสะอาด (2562, หน้า 2-10) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูยุคใหม่ว่า ต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดให้มีระบบการผลิตและการพัฒนาครู ณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง มีใจรักในอาชีพครู มีปริมาณเพียงพอและเหมาะสมกับการ

เปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนา ให้ครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงในอาชีพมีขวัญกำลังใจที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561, หน้า 10-15) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยให้ เหตุผลว่า โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 79 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยกำหนดบทบาทของผู้บริหารโดยสรุป ดังนี้

1) ผู้บริหารมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ อยู่ได้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และได้ มาตรฐาน ถือว่าการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกันจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทุกคนมีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ให้ ผู้บริหารนำผลการพัฒนาไปใช้เป็น ส่วนสำคัญในการพิจารณาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยน ตำแหน่งหรือสายงาน การเลื่อนวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ

2) ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรเป็นหน้าที่สำคัญของ องค์กร ครูอัตราจ้างเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งของสถานศึกษา การพัฒนาครูอัตราจ้างในสถานศึกษาจึงมี ความสำคัญ เพื่อให้ครูอัตราจ้างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเกิดความตั้งใจในการทำงาน

ความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง

ความหมายของความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง

พินณกร กระบวนศรี (2565, หน้า 1-15) อธิบายเกี่ยวกับความตั้งใจว่า ความตั้งใจเกิดจาก ทศนคติและรูปแบบของ การรับรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมแบบอย่างของกลุ่มและสังคม คือ สภาพของ พฤติกรรมที่เป็นปกติหรือ การกระทำตามแบบอย่างในการแสดงออกที่สังคมเป็นผู้กำหนดให้ประพฤติ

หรือไม่ประพจน์ ถ้าทัศนคติและการรับรู้เป็นไปในทางบวกหรือสร้างสรรค์จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจทางด้านการพฤติกรรม ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแสดงออกอย่างชัดเจน ถ้าทัศนคติและการรับรู้มีความขัดแย้งไม่ตรงกัน จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจทางด้านการพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในทิศทางตรงข้าม ฉะนั้น ทัศนคติและ รูปแบบของการรับรู้เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความเป็นไปได้ในการอธิบายความตั้งใจทางด้านการพฤติกรรมทั้ง ในทางบวก และทางลบ และความตั้งใจเชิงพฤติกรรม หมายถึง ความตั้งใจและความแน่วแน่ที่จะ กระทำหรือแสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ต้องการซึ่งได้แก่ ความตั้งใจ การต้องการความเป็นไปได้ ความพยายาม หรือการวางแผน โดยมีผลมาจากทัศนคติ ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ได้รับมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับ นิรันดร์ ทัพไชย (2565, หน้า 16) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีพฤติกรรมวางแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen (1991, p. 181) ซึ่งเสนอว่า “ความตั้งใจ” (Intention) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยความตั้งใจนั้นเกิดจากปัจจัยหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) ทัศนคติ (Attitude) 2) บรรทัดฐานทางสังคม (Subjective Norm) และ 3) การรับรู้การควบคุมตนเอง (Perceived Behavioral Control) ขณะที่ สมชัย นามวงษา และคณะ (2563, หน้า 135) มีความเห็นว่า ความตั้งใจทำงานอยู่ในองค์กร หมายถึง พนักงานมีความเต็มใจ ต้องการหรือประสงค์ที่จะทำงานต่อไปในองค์กรโดยไม่คิดจะย้ายสถานที่ทำงาน องค์กรสามารถส่งเสริมและผลักดันรักษาให้พนักงานคงอยู่ได้กับองค์กร ซึ่งอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม ค่านิยม การบริหาร และความมั่นคงในงาน รูปแบบงานและงานที่ทำ ได้แก่ การจัดงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นและความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การให้การฝึกอบรมและพัฒนา มีพี่เลี้ยงสอนงาน และการวางแผนเติบโตในอนาคต รวมทั้งการให้รางวัล และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร และพจนาน พงษ์ศักดิ์ (2563, หน้า 10-20) ก็มีความเห็นในทำนองเดียวกัน โดยอธิบายว่า ความตั้งใจคงอยู่ หมายถึง การที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน และมีความพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างยาวนานที่สุด โดยไม่มีความคิดที่จะออกจากองค์กร

ในทัศนะของคณากร สุขคันธรักษ์ (2560: หน้า 1-20) มีความเห็นว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) คือ การที่พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานโดยสมัครใจ การที่พนักงานในองค์กรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะทำให้กิจกรรม การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความต่อเนื่อง ลดเวลาและงบประมาณในการสรรหา คัดเลือก บุคลากรใหม่ที่จะมาทดแทน รวมถึงเรื่องขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในด้านความสัมพันธ์ก่อให้เกิดการรวมตัวเป็นกลุ่ม การที่พนักงานในกลุ่มมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรสูง ทำให้พนักงานในกลุ่มเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และเกิดความตั้งใจอยู่กับองค์กรสูงตาม ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานในกลุ่มคนใดคนหนึ่งลาออก พนักงานที่เหลือในกลุ่มอาจเสียขวัญและกำลังใจในการอยู่ร่วมกับองค์กร นอกจากนี้

Mitchell & Thomas (2001 อ้างอิงใน พินิจกร เลขภัสร์, 2561 หน้า 26) ได้กล่าวถึงความตั้งใจคงอยู่ในงานว่าหมายถึงการที่บุคคลเกิดความรู้สึกยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้ง (Job Embeddedness) รับรู้ว่าตนเองเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ มีความรู้สึกผูกพันกับบุคคล กลุ่ม หรือสังคมในองค์กรนั้น ๆ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรเพราะกลัวว่าหากลาออกจะสูญเสียโอกาสในการที่จะเติบโต และ Venkatesh, Brown, Maruping and Bala (2008 อ้างอิงใน พจนกร กระบวนศรี, 2565, หน้า 1-20) ได้อธิบายว่า ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavior Intention) หมายถึงความตั้งใจและความแน่วแน่ที่จะกระทำหรือแสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ต้องการซึ่งได้แก่ การต้องการความเป็นไปได้ ความพยายาม หรือการวางแผน โดยมีผลมาจากทัศนคติ ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ได้รับมา รวมถึงความตั้งใจเชิงพฤติกรรม คือระดับที่บุคคลตั้งใจที่จะกำหนดแผนงานที่จะทำ หรือไม่ได้ตั้งใจจะทำ และบางส่วนที่ถูกกำหนดส่งผลต่อพฤติกรรมในอนาคต ซึ่งพฤติกรรมความตั้งใจใช้ถูกใช้อย่างกว้างขวางในการทำนายการตัดสินใจใช้เทคโนโลยี โดยมีปัจจัยด้านระยะเวลา ความถี่ และความรุนแรงในการใช้งาน ซึ่งแนวคิดสามประการนี้ใช้ทั่วไปในการทำนายการใช้เทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความตั้งใจในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความพร้อมการเอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อดทน พุ่มเทกำลังใจ กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ

ความสำคัญของความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญของระบบบริหารงาน เมื่อบุคคลได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร บุคคลล้วนแล้วแต่ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านั้นได้บุคลากรจะเกิดความรักและผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมจะเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร

ความสำคัญของความตั้งใจในการทำงาน (อาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ, 2561, หน้า 181) ประกอบด้วย

1) ลักษณะงานและพฤติกรรมในการควบคุมดูแลงานบุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานจะมองว่างานเป็นสิ่งมีความหมาย มีความชอบในงานที่มีความท้าทาย ชับซ้อน และต้องใช้ทักษะหลากหลาย โดยมองเห็นเป้าหมายและหนทางสู่ความสำเร็จได้ชัดเจน มีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการทำงานของตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า มีการเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความผูกพันทั้งในด้านงานและอาชีพ

2) ทัศนคติต่องานบุคคลเหล่านี้มีความพอใจในงานที่ทำ แม้จะไม่ได้รับการยอมรับหรือเห็นคุณค่าจากหัวหน้างานความพึงพอใจมาจากภายใน ไม่ขึ้นกับสิ่งแวดล้อมภายนอก มีความผูกพันกับองค์กรสูง มีแนวโน้มที่จะคิดลาออกน้อยกว่าคนอื่น

3) การรับรู้หน้าที่คนที่มีความตั้งใจสูงจะไม่หวั่นไหวกับความขัดแย้ง หรือความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความไม่แน่นอนในงานไม่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและยังคงสามารถทำงานได้ดีแม้มีความกดดันหรือความคาดหวังที่ไม่แน่นอนจากผู้อื่น

4) สุขภาพจิตและสุขภาพกายบุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานสูง จะมีระดับความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะแทรกซ้อนทางสุขภาพต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแข็งแกร่งทั้งทางอารมณ์ และจิตใจส่งผลให้สามารถทำงานได้ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

Westman (2001, P.45) กล่าวว่า ในองค์กรส่วนมากผลการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการ ผสมผสานการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในองค์กรเข้าด้วยกัน ซึ่งความตั้งใจในการทำงานจะมีความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวอย่างมาก เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำหน้าที่เสมือนเป็นสะพานเชื่อม ความตั้งใจของพนักงานแต่ละคนเข้าด้วยกัน เกิดความแน่นแฟ้นมากขึ้น เพราะถ้าพนักงานแต่ละคนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ความตั้งใจในการปฏิบัติงานนี้มีส่วนสำคัญในการที่จะชี้ให้เห็นว่า พนักงานมีแนวโน้มจะคงอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน และเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรด้วย เนื่องจากมีความตั้งใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา โดยลักษณะของผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจจะมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน และการปรับตัวขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การขาดงาน การมาปฏิบัติงานสาย การลาและการออกจากงาน สำหรับพนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงานจะตอบสนององค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความช่วยเหลือต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ความตั้งใจในการทำงานมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีความพอใจในงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคคล และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดทฤษฎีและการวัดความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง

การวัดความตั้งใจในการปฏิบัติงานหรือการทำงานของบุคคล อันดับแรกเราควรต้องทำความเข้าใจในแต่ ละตัวบุคคลก่อน เพื่อที่จะได้ข้อมูลทั้งหมด (Rabinowitz and Hall, 1997) การที่จะวัดพฤติกรรมหรือ ความตั้งใจในงานของแต่ละบุคคลได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ส่วนการวิธีการที่ดี และได้รับ ความสนใจมากที่สุด และเชื่อมั่นได้มากที่สุดจะเป็น (Mehrens and Lehmen, 1969 P.94) การวัดความตั้งใจของบุคคล สามารถกระทำได้จาก 2 ส่วน

1) วัดจากเจตคติต่อพฤติกรรม หมายถึงกระบวนการประเมินทัศนคติของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมหนึ่ง ๆ และความน่าจะเป็นที่ตามมาในการมีส่วนร่วมในพฤติกรรมนั้น การวัดนี้มักใช้ใน

สาขาต่าง ๆ เช่น จิตวิทยา การตลาด และสังคมศาสตร์ เพื่อทำความเข้าใจและทำนายพฤติกรรมของมนุษย์

ในการวัดความเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม เราได้ใช้วิธี แบบสอบถามรายงานตนเอง การสังเกต และการติดตามพฤติกรรมแบบสอบถามรายงานตนเองเกี่ยวข้องกับการขอให้บุคคลให้คะแนนทัศนคติของตนต่อพฤติกรรมในระดับหนึ่ง เช่น จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นเห็นด้วยอย่างยิ่งการสังเกตเกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์เฉพาะโดยตรงเพื่อทำความเข้าใจการกระทำจริงของพวกเขา การติดตามพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับการติดตามพฤติกรรมของบุคคลเมื่อเวลาผ่านไปโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ การวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมอาจรวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม เช่น ข้อจำกัดของสถานการณ์ บรรทัดฐานทางสังคม และคุณลักษณะส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังสามารถสำรวจบทบาทของความตั้งใจในการแปลงทัศนคติเป็นพฤติกรรม เนื่องจากความตั้งใจมักถูกมองว่าเป็นตัวทำนายพฤติกรรมในอนาคต นอกจากนี้การวิจัยในพื้นที่นี้อาจตรวจสอบผลกระทบของความสอดคล้องของทัศนคติและพฤติกรรมต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี หรือประสิทธิภาพขององค์กร

2) ความคิดเห็นที่เป็นบรรทัดฐานของสังคม เป็นความเชื่อของบุคคลตามบรรทัดฐานของสังคมต่อพฤติกรรมนั้นว่าสมควรที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งสามารถวัดได้จากการทำแบบสำรวจหรือแบบสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง

การวัดความตั้งใจจะต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างความตั้งใจและพฤติกรรม มีการใช้ คำถามที่แสดงถึงความจำเพาะต่อพฤติกรรม ว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังพบว่า การวัดความตั้งใจภายใต้เงื่อนไข จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำขึ้น นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกับพฤติกรรม เช่น ประสบการณ์ตรงในอดีต เคยเห็นแบบอย่างจากคนอื่น หรือเคยทำพฤติกรรมนั้นแล้วเกิดผลดีกับบุคคลนั้น ๆ เป็นต้น (อาภาภรณ์ พิริยะภักทรกิจ, 2561, หน้า 84-86)

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับความหมายและการวัดอาจให้นิยามปฏิบัติการของความตั้งใจในการทำงานได้ว่า หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคคลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจในการทำหน้าที่และความมีวินัยในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อความที่สะท้อนพฤติกรรมการตั้งใจทำงาน และใช้มาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้มีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง

ต่อไปเป็นการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือมีความใกล้เคียงกับความตั้งใจในการทำงานของครู พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือมีความใกล้เคียง ดังต่อไปนี้

งานวิจัยของสมชัย นามวงษา นภาพรรณ เนตรประดิษฐ์ และเนตรพัฒนา ยาวีราข (2563, หน้า 1-20) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลต่อ ความตั้งใจทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษากับพนักงาน จำนวน 500 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจทำงานอยู่ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ วรารัตน์ จันทาโสสม (2563, หน้า 4) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่สำคัญมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ราชการและครูอัตราจ้าง 2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชย พนักงาน ราชการ และครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน 3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

งานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 6) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยของพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563, หน้า 190-204) ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการทำงานอย่างอุทิศตนประกอบด้วยความรักในวิชาชีพ ความเสียสละ และความรับผิดชอบ โดยมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งนี้ได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา

งานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (2562, หน้า 26-39) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ซึ่งพบว่าโมเดลการบริหารที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านเกณฑ์ค่าสถิติอย่างน้อย 4 จาก 5 ประการ แสดงให้เห็นว่าโมเดลดังกล่าวมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการนำไปใช้บริหารและพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา นักเรียนในด้านคุณธรรมและความเป็นคนดี

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความผูกพันในองค์กร และขวัญกำลังใจ ล้วนมีผลต่อความตั้งใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

ปัจจัยของความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง

Herberg (1959 อ้างอิงใน พรนภา พงษ์ศักดิ์, 2563 หน้า 4) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยใช้ 2 ปัจจัย ในการสร้างแรงจูงใจในการตั้งใจคงอยู่ในองค์กร คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นส่วนที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถพิจารณาได้จากการได้รับการตอบกลับข้อมูลจากการทำงาน คุณลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยในด้านการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรเกิด ความพึงพอใจ รักงานที่ปฏิบัติอยู่ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และอีกปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการบริหารงานและ นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร ค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน และคุณภาพชีวิต

Price and Mueller (1981) พบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจอยู่กับองค์กร ดังนี้

1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ระดับความชอบของงานที่บุคลากรมีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เป็นระดับเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ประกอบด้วย ลักษณะงาน การได้รับการสนับสนุน ซึ่งความพึงพอใจจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์กร รู้สึกว่าเป็นงานที่ทำหยาความสามารถตน ผู้ปฏิบัติเกิดความกระตือรือร้น สนุกกับงาน และนำไปสู่ความตั้งใจในการอยู่กับองค์กร

2) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ถ้าบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพสูง จะมีความรู้ความสามารถ ทำให้มีทางเลือกในการปฏิบัติงานมาก หากองค์กรมีการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคลากรมี ก็อาจทำให้บุคลากรหาทางเลือกอื่นในการทำงาน เช่น ย้าย งานไปแผนกอื่น หรือลาออก

3) การได้รับการฝึกอบรม (Generalized Training) คือ ระดับความรู้และทักษะของบุคลากรแต่ละคนที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา ทำให้มีความรู้ในงานที่ทำ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มผลผลิตแก่องค์กร โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าก็จะได้รับการฝึกอบรมที่มากกว่า ประกอบกับลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้และทักษะเฉพาะ ทำให้บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรได้อย่างครบถ้วนเหมาะสม

4) ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility) เป็นความรับผิดชอบต่อที่ตัวเองปฏิบัติงานอยู่ เช่น การเจ็บป่วยของบิดา

มารดา ญาติพี่น้อง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการย้ายสถานศึกษาของบุตรก็มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

Tauton et al. (1989 อ้างอิงใน สมจัย นามวงษา, 2563, หน้า 131-143) ได้พัฒนาแนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจทำงานอยู่ในองค์กรประกอบไปด้วย 4 ปัจจัยคือ

- 1) ปัจจัยบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว เช่น เพศ อายุ บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะ ความสนใจ ความรับผิดชอบ ตลอดจนภาระครอบครัว
- 2) ปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ โครงสร้างรูปแบบงาน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารในงาน
- 3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา การได้รับความยุติธรรมและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
- 4) ปัจจัยด้านผู้บริหารหรือบังคับบัญชา ได้แก่ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการบริหารงาน อำนาจ อิทธิพล การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา

ขณะที่ Mathis & Jackson (2011 อ้างอิงใน พิพากร เลขภัสร์, 2561 , หน้า 7) มีแนวคิดว่าความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กร สามารถบริหารจัดการได้ และสามารถกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสามารถทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ 5 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมและค่านิยม องค์กร กลยุทธ์และบริหารจัดการองค์กร ความมั่นคงในงาน
- 2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทางอาชีพ การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3) การให้รางวัล การแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิ พิเศษ ผลงานและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ
- 4) ลักษณะงานและการทำงาน ความยืดหยุ่นของงาน ความสมดุล ของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว การมีอิสระในงาน
- 5) สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร

สมจัย นามวงษา นภาพรรณ เนตรประดิษฐ์ และเนตรพัฒนา ยาวีราข (2563, หน้า 131 - 143) มีแนวคิดว่า องค์กรสามารถส่งเสริมและผลักดันรักษาให้พนักงานคงอยู่ได้กับองค์กร ซึ่งอาศัยปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1) คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม ค่านิยม การบริหาร และความมั่นคงในงาน
- 2) รูปแบบงานและงานที่ทำ ได้แก่ การจัดงานให้ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และความสมดุลระหว่างงานกับการดำเนินชีวิต

3) ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ได้แก่ การให้การฝึกอบรมและพัฒนา มีพี่เลี้ยงสอนงาน และการวางแผนเติบโตในอนาคต

4) การให้รางวัลได้แก่ การจ่าย ค่าตอบแทน การบริหารผลงานและให้ผลประโยชน์และสิ่งตอบแทน และการยอมรับ และ

5) สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ มีความยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารให้การสนับสนุน และมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนพนักงาน

สรุปได้ว่า การที่บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน หรือตั้งใจคงอยู่ในองค์กร จะมีปัจจัยที่ส่งผลหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล โดยพบว่า ความตั้งใจในการทำงานของบุคลากรที่เป็นปัจจัยภายใน เช่น เพศ อายุ บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการทำงานและ ทศนคติ ส่วนปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น ลักษณะของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสวัสดิการ งานวิจัยนี้ได้ศึกษาเบื้องต้นและเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 สองประการคือ 1) ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และ 2) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

ความหมายของความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

ได้มีผู้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ เช่น ฐิระศักดิ์ อินทรประวัต (2560, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกหรือความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ของเรา โดยใช้ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก โดยมีปัจจัยจูงใจเป็นตัวทำให้บุคลากรเกิดการ ทำงานได้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ในส่วนของ ภาวิณี ทองแย้ม (2560, หน้า 120 -150) ได้กล่าวว่าความคาดหวัง (Expectation) หมายถึง ทศนคติของผู้รับบริการที่แสดงออกถึงความต้องการของผู้รับบริการที่ได้รับบริการ โดยความคาดหวังนี้มีหลายระดับขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความต้องการส่วนบุคคล การได้รับคำบอกเล่าและประสบการณ์ในอดีต นอกจากนี้ ญัฐวุฒิ ชนะภักดี (2560, หน้า 62-68) ได้กล่าวเช่นเดียวกันว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ โดยใช้ประสบการณ์เรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก ทั้งในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

วทีนา วัชรระรังสี และประชุมพร คล้ายถม (2562, หน้า 334-357) ได้กล่าวถึงความคาดหวัง ว่าหมายถึงความต้องการความรู้สึกหรือความคิด อย่างมีวิจารณ์ญาณของบุคคลที่คาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งที่ใดว่าควรมี ควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นในสิ่งที่ดี ที่ถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ

ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลจากแนวคิดดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นในสิ่งที่ดี ที่ถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลจากแนวคิดดังกล่าวสามารถ เช่นเดียวกับ ภัศยารินทร์ เลิศอภิสิทธิ์ (2558, หน้า 6) ที่ได้ให้ความหมายความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบันไปจนถึงอนาคต เป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ของเราโดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นตัวบ่งบอกอีกทั้ง Vroom (1964) ได้อธิบายว่าความคาดหวัง (Expectancy) ว่าเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนัก ขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในอนาคต เป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่น ความคาดหวัง ด้านค่าจ้างและสวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เกี่ยวกับสวัสดิการขององค์กร เกศรินทร์ ทองโสภณ และคณะ (2564, หน้า 1-15) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์และบริการใด ๆ ก็ตามที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่พนักงานขององค์กร และเพื่อเป็นหลักประกันกับการเงินแก่บุคลากรเหล่านั้นในกรณีที่ต้องออกจากตำแหน่งงานไม่ว่าจะเป็นเพราะลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตก็ตาม เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิต บาดเจ็บ ทุพพลภาพการตรวจสุขภาพ การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ โบนัสและเงินค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

2) ด้านนันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่องค์กรให้พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานขององค์กรได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้พนักงานเหล่านี้ได้มีส่วนร่วมทางสังคมต่าง ๆ ร่วมกัน จะได้เกิดความรักใคร่สามัคคีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ การจัดทัศนศึกษา และการจัดตั้งสโมสร เป็นต้น

3) ด้านอำนวยความสะดวกสบาย เป็นประโยชน์ ที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ทั้งในเวลา และนอกเวลา ปฏิบัติงาน ซึ่งการบริการนี้ได้หลายรูปแบบ และบางรูปแบบมีลักษณะเป็นบริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง บริการการแพทย์ และการจัดให้มีการจำหน่ายสินค้า เป็นต้น

Beach (1980, p. 780 อ้างอิงใน สหลักษณ์ บุญกาญจน์, 2559, หน้า 1-16) ได้ให้ความหมาย ของคำว่า สวัสดิการ คือประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจจะ

เป็นตัวเงิน ที่เป็นรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องของความเจ็บป่วยอุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหันไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายในรูปแบบต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การลาพักผ่อนได้โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งประเภทสวัสดิการเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) การช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้มากนัก เช่น เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2) ผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับช่วงระยะเวลาที่ไม่ได้ทำงานเช่น วันหยุด วันลา รางวัล หรือสิ่งของที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน เช่น เงินโบนัส ซึ่งจ่ายตามอายุงาน ของพนักงาน หรือจ่ายให้เท่าเทียมกัน เงินช่วยเหลือบุตรของพนักงาน

3) เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม นันทนาการ กีฬา การอำนวยความสะดวก การบริการทางการแพทย์ ห้องอาหาร ห้องสมุด และการบริการอื่น ๆ เช่น การจัดจำหน่ายสินค้า

จากที่กล่าวมาจึงให้ความหมายของ ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและความต้องการประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจจะเป็นตัวเงิน ที่เป็นรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องของความเจ็บป่วยอุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหันไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายหรือในรูปแบบอื่น ๆ

ความสำคัญของความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

กัลยา สูงสว่าง และคณะ (2565, หน้า 41-56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนว่า ความคาดหวัง (Expectation Theory) เป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผล ในแนวทางที่เป็นไปได้ หรือเป็นความหวังที่คาดการณ์ว่าต้องการจะได้ในอนาคตของบุคคล ความคาดหวังจึงเป็นสภาวะทางจิตที่บุคคลคาดคะเนล่วงหน้าว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะมีเกิดขึ้นตามความเหมาะสม

เช่นเดียวกับ เกศรินทร์ ทองโสภณ และคณะ (2564, หน้า 1-15) ที่ได้กล่าวว่า ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม (Effort) กับศักยภาพที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย (Performance) ถ้าหากคนนั้นเชื่อว่า การใส่ความพยายามลงไปในงานนั้นจะทำให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ คนนั้นก็จะมีงานนั้น แต่หากเค้าคิดว่าไม่ว่าเค้าจะพยายามสักเท่าไร ศักยภาพของเค้าก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ เค้าก็จะไม่ยอมทำงานนั้น ตัวแปรความคาดหวัง จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ศักยภาพที่คนนั้นมีอยู่จริง ความมั่นใจในตัวเองของคนนั้น และเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากคนนั้นมีศักยภาพเพียงพอและมีความมั่นใจ ประกอบกับเป้าหมายไม่ไกลเกินไป ก็จะทำให้ความคาดหวัง หรืออาจสรุปได้นัยหนึ่งว่า หากต้องการให้ความคาดหวัง มีค่าสูงจะต้องเพิ่มศักยภาพให้กับคนนั้น อาจโดยการใช้วิธี Training หรือ

Coaching เพิ่มความมั่นใจให้กับคนนั้นโดยการสนับสนุนจากผู้นำ และตั้งเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่ไกลเกินไป แนวปฏิบัติ (Instrumentality) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุเป้าหมายกับผลที่จะได้รับการบรรลุเป้าหมายนั้น ผลที่จะได้รับในที่นี้อาจมาในรูปของรางวัล เป็นเงินหรือสิ่งของ หรืออาจเป็นความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง ก็แล้วแต่ ซึ่งปัจจัยที่จะมีผลต่อแนวปฏิบัติ คือ ความมั่นใจว่าเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความมั่นใจในตัวผู้นำ ว่ามีความยุติธรรมและเชื่อถือได้ และความมั่นใจนี้จะเพิ่มมากขึ้นหากองค์กรมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน และมีการประกาศเป็นนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน

สรุปได้ว่า ความคาดหวังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะความคาดหวังจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

การวัดความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความคาดหวังของบุคคลได้สร้างเครื่องมือวัดความคาดหวังไว้เช่น ทัดดาว ไกรยา (2563, หน้า 5) ศึกษาความคาดหวังต่อสวัสดิการข้าราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจและความคาดหวังสวัสดิการ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัยด้านนันทนาการด้านความมั่นคงและด้านการศึกษา มีลักษณะคำถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

ปองหทัย พึ่งนุ่ม (2560, หน้า 20) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย ได้สร้างแบบวัดความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านสวัสดิการ มีลักษณะคำถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

เกศรินทร์ ทองโสภณ (2564, หน้า 1-15) ศึกษาความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในสวัสดิการ มีลักษณะคำถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.896

จากการศึกษาเอกสารที่กล่าวมาเกี่ยวกับความหมายและการวัดอาจให้นิยามปฏิบัติการของระดับความคิด ความรู้สึก และความต้องการ ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อประโยชน์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้เป็นสวัสดิการ ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของตัวเงิน (นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ) หรือไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การดูแลสุขภาพ การช่วยเหลือในกรณีอุบัติเหตุ ความสะดวกสบายในการทำงาน และการช่วยเหลือเมื่อออกจากงานกะทันหัน เป็นต้น ซึ่งแสดงผ่านการตอบแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับสวัสดิการ และใช้มาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้มีความคาดหวังในสวัสดิการมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964 อ้างอิงใน วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ, 2560, หน้า 27) อธิบายว่า ความคาดหวังมีปัจจัยหลัก 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความคาดหวังหรือความคาดหวัง คือ การที่บุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรม หนึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งความเชื่อที่มากหรือน้อยนั้นจะมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง 0 ถึง 1 2) ความพอใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากผลตอบแทนที่ได้รับ ความพอใจอาจเป็นได้ทั้งบวกและลบ เช่น การขึ้นเงินเดือน การได้รับคำชมจากหัวหน้าหรือผู้บริหารระดับสูง จะเป็นความพอใจเชิงบวก ส่วนความพอใจเชิงลบ นั้น จะเกี่ยวกับเรื่องของปัญหาความขัดแย้งกันกับเพื่อนร่วมงาน หรือการถูกตำหนิ จากหัวหน้าหรือผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น 3) ผลลัพธ์คือ สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่กระทำ สามารถแยกผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้เป็น 2 ระดับ ระดับที่หนึ่ง ด้านผลการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ (สื่อกลาง) ระดับที่สอง ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน (ความพอใจ) 4) สื่อกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง สื่อกลางจะอยู่ในช่วง +1.0 ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง สื่อกลางจะมีค่าเป็น 0

นอกจากนี้ยังเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นมีระบบ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตใจได้แก่ การรับรู้ ความเชื่อ เจตคติ โดยเกิดจากแรงจูงใจ จึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัลตอบแทน บุคคลจะเลือกรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด บุคคลจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความคาดหวัง สิ่งที่เป็นเครื่องมือและความชอบพอ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีความใกล้เคียงกับความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนกับความตั้งใจในการทำงาน ดังนี้

งานวิจัยของปองหทัย พึ่งนุ่ม (2560) ศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่าพนักงานมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสวัสดิการด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ด้านการรักษาพยาบาล รองลงมาได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ด้านผลตอบแทน และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามลำดับ ต่อมางานวิจัยของ ขณะทำงานวิจัยของ ทัดดาว ไกรยา (2563, บทคัดย่อ) ศึกษาความคาดหวังต่อสวัสดิการข้าราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง พบว่า ความคาดหวังต่อสวัสดิการของ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพอนามัย งานวิจัยของเกศรินทร์ ทองโสภณ (2564, บทคัดย่อ) ศึกษา ความคาดหวัง ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านรางวัลจากความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านการอำนวยความสะดวกสบาย มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ งานวิจัยของสากร พรหมสถิต และคณะ (2564, บทคัดย่อ) ศึกษา สภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังในการจัดสวัสดิการสังคม ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง อำเภอลำดวน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหนองปล่อง อำเภอลำดวน จังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับสภาพความเป็นจริงได้รับสวัสดิการสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ สวัสดิการสังคมด้านการบริการทางสังคม ส่วนสวัสดิการสังคมด้านรายได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

จากแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ความคาดหวังในสวัสดิการในการทำงานนั้น มีแนวโน้มส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการที่ดีตอบแทน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มที่ เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรที่ตนนั้นทำงานอยู่

การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ได้มีผู้ให้ความหมายของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ดังนี้ เนคเลย์ และคณะ (Neagley and Others, 1969 P.14-15) กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ 1) ผู้นำคือ ศูนย์กลางของกลุ่ม (center figger) หมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่สามารถดึงดูด ความสนใจของกลุ่ม และสามารถนำความสนใจนั้นมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้ 2) ผู้นำคือ ผู้กำหนด เป้าหมายของกลุ่ม (group goal determines) หมายถึง ผู้นำกลุ่มโดยเป็นผู้ตัดสินใจใน การกำหนด เป้าหมาย หรือจุดหมายปลายทางในการดำเนินงานของกลุ่ม 3) ผู้นำคือผู้ที่กลุ่มเป็นผู้เลือก ที่เป็นที่ นิยมของกลุ่ม (socioetric choice) หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกจากกลุ่ม เพราะได้รับความนิยมนั้น เห็นว่าจะเป็นผู้นำกลุ่มได้ และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ 4) ผู้นำคือผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำ (leader behavior) หมายถึง บุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ โดยจะอาสาสมัครนำ เอง หรือ แสดงตนเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมกลุ่มก็ได้ 5) ผู้นำคือผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (role-image) หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมไปตามบทบาท ซึ่งกลุ่มคิดว่าน่าจะแสดงบทบาทเช่นนั้น และ บทบาทที่แสดงต้องเป็นบทบาทที่สมาชิกในกลุ่มลงความเห็นว่า เป็นบทบาทผู้นำ 6) ผู้นำ คือผู้ที่ทำให้เกิดการรวมกันของสมาชิกกับเป้าหมายที่กลุ่มตั้งไว้ หมายถึง ผู้ที่ยอมรับการกำหนด เป้าหมายของ

กลุ่ม ผู้ที่พยายามเข้าถึงแนวความคิดของสมาชิกในกลุ่ม แล้วชักชวนให้ผู้เห็นต่างกันมา ทำตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยคำนึงถึงความประนีประนอม ความสามัคคี การเป็นที่พึงทางใจภายใน กลุ่ม และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ปรียาภรณ์ เรื่องเจริญ (2560, หน้า14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และมั่นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของอรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า12) ที่ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร เช่นเดียวกับ วัฒนา ปกติดา (2560, หน้า13)ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะที่ ฐิติณัฐ ประชัญญุมิ (2561, หน้า34) เห็นว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่คนมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร กระบวนการที่ผู้นำใช้เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มโดยผู้นำใช้วิธีจูงใจให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินการ นอกจากนี้ สุกุลกานต์ โกสีลา (2561, น.12) ยังได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า ภาวะผู้นำอาจหมายถึง อำนาจ อิทธิพล หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้แสดงออกบ่อย ๆ ซึ่งจะถูกรับรู้ได้โดยครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตนตามแนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจ อิทธิพลในการปฏิบัติงานที่เป็นภาวะผู้นำ รวมถึง สุธิกานต์ บริเอก (2564) ที่ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ครูอัตราจ้างได้พบ รู้สึกหรือเข้าใจว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงออกถึงบทบาทหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำอันมีอิทธิพลให้สมาชิกทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Smith, J., Johnson, L., & Thompson, R. (2022) อธิบายความสำคัญของการเป็นผู้นำของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร โดยเน้นย้ำว่าผู้นำระดับบริหาร ซึ่งรวมถึง CEO และผู้บริหารระดับสูง มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางสำหรับการนำกลยุทธ์ เช่น Six Sigma ไปใช้ การวิจัยที่กล่าวถึงในบทความชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร เมื่อผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร ก็จะส่งผลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพโดยรวม สรุปได้ว่าการรับรู้ของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการบรรลุผลการปฏิบัติงานระดับสูงขององค์กร เน้นย้ำถึงความสำคัญของผู้ใช้ในการเป็นตัวอย่างที่ดีและให้แนวทางที่ชัดเจนแก่ทีมของพวกเขา อภิชาติ ครองยศ (2560, หน้า12) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่ามีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้าโดยใช้ศิลปะในการโน้มน้าให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวมผู้นำช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ในขณะเดียวกันจะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง ในด้านของ ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า13) เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่นเดียวกับคำกล่าวของ

สรุปได้ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญกับการทำงานของบุคลากร อาจส่งผลให้บุคลากรทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การวิจัยนี้ได้คาดว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทำงานของครูอัตราจ้าง

การวัดการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีการวัดการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วยวิธีการหรือเครื่องมือต่าง ๆ เช่น

จรุงรัตน์ พันธุ์สุวรรณ (2564, 6-7) ได้ศึกษาการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ได้สร้างแบบวัดภาวะ

ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.9426 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.973

สุทธิพร มิตติลปิน (2561,6-7) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ส่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้สร้างแบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.80 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

จากการศึกษาเอกสารที่กล่าวมาเกี่ยวกับความหมายและการวัดอาจให้นิยามปฏิบัติการของการรับรู้ของครูอัตราจ้างที่มีต่อบทบาทหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการจูงใจและชักนำให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้เครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความและมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้รับรู้ภาวะผู้นำมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ทฤษฎีแรก ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะ ประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำ Gardner (อ้างอิงใน สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า50) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังกล่าวระบุไว้ 2 ลักษณะสำคัญ คือ

1) The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จัก สร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายสื่อสารได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

2) Leader - Constituent Interaction กล่าวถึง ผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการขั้น พื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำ ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนด้วยตนเองอย่างอิสระอย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอน หรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดง ลักษณะเหล่านี้ออกมา

ทฤษฎีที่สอง ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Rensis Likert Blake and Mouton และ Douglas McGregor ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

เป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำ ซึ่งจะมีผล ต่อความสามารถในการนำโดย การศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำ เนื่องจากการพิจารณาเพียง คุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการศึกษาเทคนิค การจัดการในสมัยเริ่มต้น โดยเฉพาะการจัดการ วิทยาศาสตร์(Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์จึงได้มี สถาบันการศึกษาและสถาบันทาง วิชาการหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันออก ให้ความสนใจที่จะเก็บ รวบรวมข้อมูลและทำการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่ มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่างกัน (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561, หน้า16 - 17)

ทฤษฎีที่สาม ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตตามบริบทที่ เปลี่ยนไป Burns (1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปโดยเชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับ ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้ สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความ เป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์จึงได้เสนอ วิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจ ของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่นี้เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาดและการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สำหรับ สถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยสรุปเป็น 3 แบบ ได้แก่ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561, หน้า23 - 25)

- 1) ผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนซึ่ง กันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนหรือรางวัลนั้นต่อมากลายเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน
- 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตามกระตุ้นและ ยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป
- 3) ผู้นำจริยธรรม ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้ตามซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยมและควรยึด จริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม

สรุปจากทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำเสนอสามทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นลักษณะและการแสดงออกของผู้ที่ทำหน้าที่มีต่อสมาชิกอันจะทำให้สมาชิกมีการกระตือรือร้น สนใจ และตั้งใจทำงาน รวมทั้งเกิดสัมพันธภาพที่มีระหว่างผู้นำกับสมาชิกอีกด้วยงานวิจัยนี้ให้ความสนใจศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะส่งผลถึงความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีงานวิจัยที่ศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 4) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบตามอายุวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

การศึกษาสำรวจของ ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 4) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาอีกเรื่องหนึ่ง ได้แก่ เพ็ญภา ศรีแปลก (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามพื้นที่การศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ขณะที่มีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562, หน้า 4) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความสามารถด้านการบริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมบรรยากาศ ในการทำงานและการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .838

สรุปได้ว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับพฤติกรรมการทำงานของครู งานวิจัยนี้คาดว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร 2

จากการศึกษาวรรณกรรมเพื่อนำสู่การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) การบริหารการศึกษากับการส่งเสริมพัฒนาครูอัตราจ้าง 2) ความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง 3) ปัจจัยของความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง และแต่ละประเด็นได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลากหลาย ทำให้คาดได้ว่าปัจจัย 2 ประการ คือ 1) ความคาดหวัง และ 2) การรับรู้ จะมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 2 จึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย 2 ข้อ (ในบทที่ 1) และแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพ (ในบทที่ 1)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ผู้วิจัยมีวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 จำนวน 420 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคิดสัดส่วน 10 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างรวมไม่น้อยกว่า 100 (สุริมล ว่องวาณิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย 2550, น. 121) เลือกโดยวิธีสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่าง 120 คน

ตัวแปรในการวิจัยและเครื่องมือ

ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง

ตัวแปรอิสระ มีตัวแปรอิสระสองตัวแปร คือ การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และสังกัดโรงเรียน เป็นแบบมีรายการให้เลือก

ตอนที่ 2-4 เป็นแบบวัดตัวแปรสำคัญในการวิจัยทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบบวัดความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และแบบวัดความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง แบบวัดดังกล่าวเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษา ทำความเข้าใจวิธีการสร้างเครื่องมือวิจัยด้านการศึกษา และสังคมศาสตร์ สร้างแบบวัดตัวแปรภายใต้การแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและการปรับปรุงพัฒนา

2. ศึกษา นิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย แล้วสร้างเครื่องมือลักษณะเป็นแบบวัดตัวแปรภายใต้การแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและการปรับปรุงพัฒนา

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข สำนวนภาษาตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามตัวแปร โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective congruence) ที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ IOC > .50 (ถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา) ผลที่ได้คือ 1) แบบวัดความตั้งใจในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ค่า IOC ระหว่าง .67 – 1.00 2) แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 16 ข้อ ค่า IOC ระหว่าง .67 – 1.00 3) แบบวัดความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ทุกข้อมีค่า IOC = 1.00

4. จัดทำเครื่องมือชุดที่จะใช้เพื่อรวบรวมข้อมูล เครื่องมือเป็นแบบวัดมีลักษณะมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แล้วนำไปทดลองใช้กับครูอัตราจ้างจำนวน 30 คน

5. นำผลการทดลองใช้เครื่องมือ ตรวจสอบคะแนน และวิเคราะห์คุณภาพโดยใช้สถิติการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พิจารณาค่า (r-item total correlation) จากนั้นหาค่าความเที่ยงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5.1 แบบวัดความตั้งใจในการทำงาน มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .591 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .058 ถึง .503

5.2 แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำ มีจำนวน 16 ข้อ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .595 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .075 ถึง .605

5.3 แบบวัดความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .641 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .108 ถึง .523

6. จัดทำเครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานในการวิจัยต่อไป

ตาราง 1 แสดงอำนาจจำแนก และความเที่ยงของคะแนนจากเครื่องมือวิจัย

ที่	แบบวัด/องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	r-item total correlation	Reliability (α -coefficient)
1.	ความตั้งใจในการทำงาน	15	.058 - .503	.591
1.1	ด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน	5	.367 - .487	.560
1.2	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อดทน	5	.058 - .503	.609
1.3	ด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ	5	.435 - .491	.606
2.	การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	16	.075 - .605	.595
3.	ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน	15	.108 - .523	.641

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำการประสานงานกับโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2
2. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัย และนำไปยื่นต่อโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ขอความร่วมมือและทำการนัดหมายวันและเวลาที่จะมาเก็บรวบรวมข้อมูล
3. จัดเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอให้กับกลุ่มตัวอย่าง
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยรับคืนเลยสำหรับผู้พร้อมตอบให้ขณะนั้น หรือให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์
5. รวบรวมเครื่องมือสำรวจความเรียบร้อยครบถ้วนในการตอบ และจำนวนเครื่องมือที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จากการรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้เครื่องมือที่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน 120 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

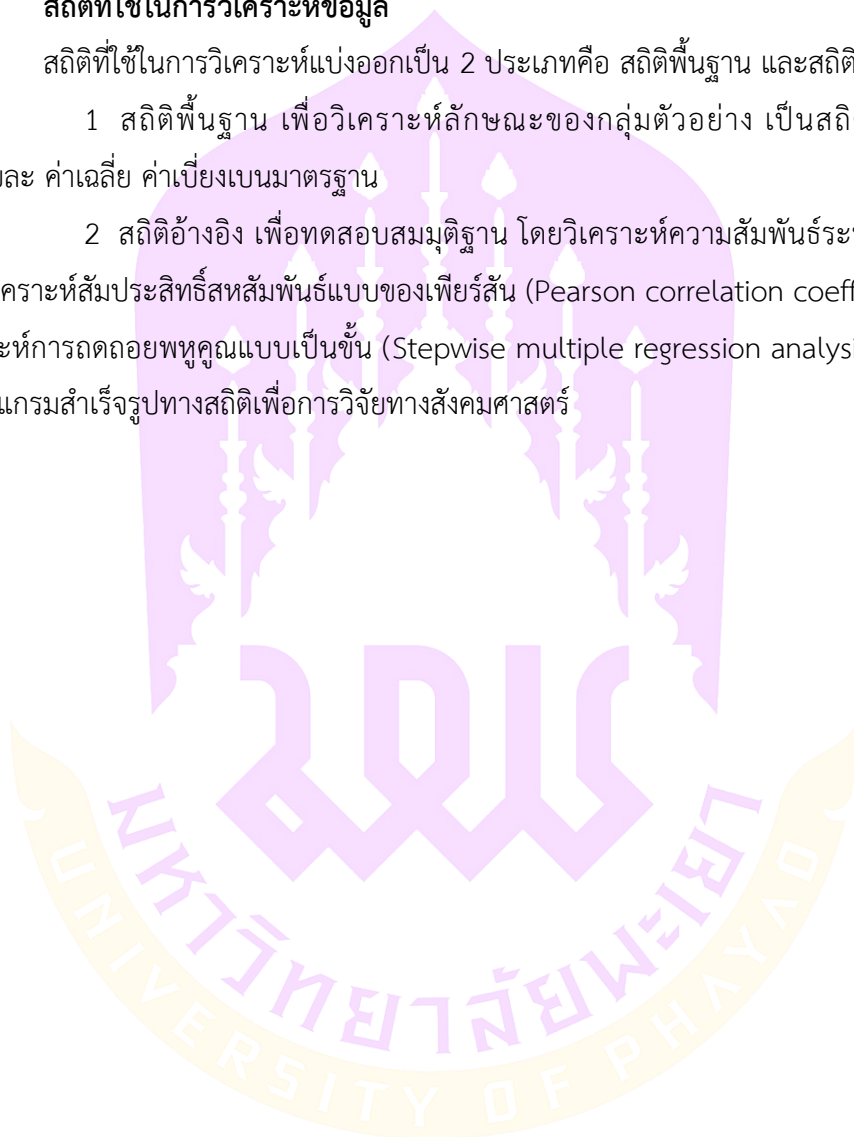
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดที่ตอบโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง

- 1 สถิติพื้นฐาน เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เป็นสถิติที่ระบุจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2 สถิติอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression analysis) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยผ่านการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์เลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับแต่ละกรณี

อนึ่งในการนำเสนอตารางและผลการวิเคราะห์ข้อมูล อาจมีการใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรดังต่อไปนี้

X_1	แทน	การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_2	แทน	ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน
Y	แทน	ความตั้งใจในการทำงาน
Y_1	แทน	ความตั้งใจในการทำงานด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน
Y_2	แทน	ความตั้งใจในการทำงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายามอดทน
Y_3	แทน	ความตั้งใจในการทำงานด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ
M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม (หรือภูมิหลัง) กลุ่มตัวอย่างคือ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 จำนวน 120 คน เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ โดยจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม เป็นหญิง (61.67%) ซึ่งมากกว่าชาย (38.33%) ส่วนใหญ่อายุ 26 – 30 ปี (72.50%) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (88.33%) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (98.33%) ส่วนใหญ่เป็นครูอัตราจ้างการสอน (86.67%) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 4 - 6 ปี (68.33%) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางชีวสังคม	ค่าคำนวณ	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	120	100.00
ชาย	46	38.33
หญิง	74	61.67
อายุ	120	100.00
ไม่เกิน 25 ปี	12	10.00
26 – 30 ปี	87	72.50
31 – 35 ปี	13	10.83
36 – 40 ปี	3	2.50
41 ปีขึ้นไป	5	4.17
สถานภาพสมรส	120	100.00
โสด	106	88.33
สมรส	12	10.00
หย่าร้าง	2	1.67
ระดับการศึกษา	120	100.00
ปริญญาตรี	118	98.33
ปริญญาโท	2	1.67
ตำแหน่งหน้าที่	120	100.00
ครูอัตราจ้างการสอน	104	86.67
ครูอัตราจ้างสำนักงาน	16	13.33
ประสบการณ์การทำงาน	120	100.00
1 - 3 ปี	22	18.33
4 - 6 ปี	82	68.33
7 - 9 ปี	8	6.67
10 - 12 ปี	5	4.17
มากกว่า 12 ปี	3	2.50

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน อันได้แก่ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าตัวแปรความตั้งใจในการทำงาน (Y) มีค่าเฉลี่ย(M) 5.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) .389 ความตั้งใจในการทำงานรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายด้วยความเพียรพยายามอดทน (Y2) ($M = 5.58$, $SD = .442$) ด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ (Y3) ($M = 5.51$, $SD = .500$) และด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่ในการทำงาน ($M = 5.48$, $SD = .453$) ตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1) มีค่าเฉลี่ย (M) 5.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) .283 ตัวแปรความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย (M) 5.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) .260 ผลวิเคราะห์ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย	n = 120	
	M	SD
ความตั้งใจในการทำงาน (Y)	5.52	.389
ด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่ในการทำงาน (Y1)	5.48	.453
ด้านการปฏิบัติงานที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายามอดทน (Y2)	5.58	.442
ด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ (Y3)	5.51	.500
การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1)	5.47	.283
ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X2)	5.84	.260

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีสองส่วน ส่วนที่หนึ่ง เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงานของครู ส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู จะได้เสนอผลการวิเคราะห์ไปตามลำดับ

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่าง การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงาน โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า ทั้งสามตัวแปร มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ตั้งแต่ระดับต่ำถึงระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .172 ถึง .528 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึง .01 ผลดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	ความตั้งใจในการทำงาน (Y)	การรับรู้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร (X ₁)	ความคาดหวังใน สวัสดิการของ โรงเรียน (X ₂)
ความตั้งใจในการทำงาน (Y)	1.00	.528**	.315**
การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₁)		1.00	.172*
ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน(X ₂)			1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู

ก่อนที่จะวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู [ซึ่งมีทั้งที่เป็นตัวแปรรวม (Y) และตัวแปรร้อย (Y_i)] ด้วยตัวแปรทำนาย 2 ตัวแปร คือ การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร(X₁) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X₂) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ได้มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (อย่างง่าย)ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรทำนาย (X₁, X₂) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรถูกทำนาย (Y, Y_i) ตั้งแต่ระดับต่ำ(r = .157, p<.05) ถึงระดับปานกลาง (r = .588, p< .01) แสดงว่ามีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลวิเคราะห์ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ “การถดถอยพหุคูณ”

ตัวแปร	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	X ₁	X ₂
Y	1.00	.892**	.842**	.770**	.528**	.315**
Y ₁		1.00	.694**	.488**	.588**	.335**
Y ₂			1.00	.459**	.452**	.157*
Y ₃				1.00	.239**	.271**
X ₁					1.00	.172*
X ₂						1.00

2.2.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูระดับตัวแปรรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression analysis) ตัวแปรถูกทำนาย คือ ความตั้งใจในการทำงานของครู (Y) ตัวแปรทำนาย คือ การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2) ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู (Y) ได้ร้อยละ 33.0 ($R^2 = .330$) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) เป็น .611 และ .287 ตามลำดับ ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความตั้งใจในการทำงานของครูระดับตัวแปรรวม (Y)

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.611	6.355	.000
2. ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2)	.287	3.003	.003
$R^2 = .330$			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ ความตั้งใจในการทำงานของครู (Y)

2.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูระดับตัวแปรย่อย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression analysis) ตัวแปรถูกทำนาย คือ ความตั้งใจในการทำงานของครู แต่ละด้าน อันได้แก่ ความตั้งใจในการทำงานด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน (Y_1) ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตทน (Y_2) และความตั้งใจในการทำงานด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ (Y_3) การวิเคราะห์ใช้ตัวแปรถูกทำนายทีละตัว ตัวแปรทำนายมีสองตัวแปร คือ การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2) ผลการวิเคราะห์เสนอตามลำดับดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงาน ด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน (Y_1)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2) ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน (Y_1) ได้ร้อยละ 37.0 ($R^2 = .370$) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) เป็น .301 และ .143 ตามลำดับ ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การทำนายความตั้งใจในการทำงานด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน (Y_1)

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.301	6.925	.000
2. ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2)	.143	3.312	.001
$R^2 = .370$			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ การแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน (Y_1)

2) ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตทน (Y_2)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตทน (Y_2) ได้ร้อยละ 20.5 ($R^2 = .205$) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) เป็น .193 ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความตั้งใจในการทำงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตทน (Y_2)

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.193	5.512	.000
$R^2 = .205$			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ ความตั้งใจในการทำงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตทน (Y_2)

3) ผลการวิเคราะห์ ความตั้งใจในการทำงานด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ (Y_3)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2) ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ (Y_3) ได้ร้อยละ 13.6 ($R^2 = .136$) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) เป็น .123 และ .109 ตามลำดับ ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอย ความตั้งใจในการทำงานด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ (Y_3)

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.123	2.916	.004
2. ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2)	.109	2.609	.010
$R^2 = .136$			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ ความตั้งใจในการทำงานด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ (Y_3)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 38.33 และเพศหญิง ร้อยละ 61.67 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี (ร้อยละ 72.50) สถานภาพโสด (ร้อยละ 88.33) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 98.33) เป็นครูอัตราจ้างสอน (ร้อยละ 86.67) และส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี (ร้อยละ 68.33)

2. สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่าง การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงานของครู พบว่า ทั้งสามตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ระดับต่ำถึงระดับปานกลาง โดยมีค่า r อยู่ระหว่าง .172 ($p < .05$) ถึง .528 ($p < .01$)

2.2 การวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2) ร่วมกัน สามารถทำนายความตั้งใจในการทำงาน (Y) ได้ร้อยละ 33.0

2.3 การทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู 3 ด้าน (ย่อย) พบว่า

1) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2) ร่วมกัน สามารถทำนายการแสดงออกถึงความพร้อม ความเอาใจใส่ในการทำงาน (Y_1) ได้ร้อยละ 37.0

2) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) สามารถทำนายการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายามอดทน (Y_2) ได้ร้อยละ 20.5

3) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X_2) ร่วมกัน สามารถทำนายการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ (Y_3) ได้ร้อยละ 13.6

บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้เป็นการสรุปการอภิปรายและข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

สรุปการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่เป็นการศึกษาเชิงความสัมพันธ์ (Correlational Study) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 จำนวน 120 คน เลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดมาตราประมาณรวมค่า ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราวัด 6 ระดับ ใช้วัดตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร มีค่าความเที่ยงซึ่งหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .591 ถึง .641

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง โดยสถิติอ้างอิงที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยพบผลสำคัญดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันระดับต่ำถึงปานกลาง
2. การทำนายความตั้งใจในการทำงาน ด้วยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน พบว่า

2.1 การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 33 โดยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ทั้งสองตัวแปร เป็นตัวทำนายสำคัญ ตามลำดับ

2.2 การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านความพร้อมเอาใจใส่การทำงานได้มากกว่าร้อยละ 25 แต่การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายามอดทน และ ความตั้งใจในการทำงานของครูด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ได้น้อยกว่าร้อยละ 25%

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลที่พบในการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครู มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายตามสมมติฐานและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 การวิจัยพบว่า “การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกันระดับต่ำถึงปานกลาง” ผลวิจัย 2 ใน 3 ส่วน สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 เป็นไปในทางบวกไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r > .30$) และผลดังกล่าวตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ที่ว่า เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 โดยพบว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ผลที่ได้พบดังกล่าวอภิปรายได้ว่า

ประการแรก การวิจัยได้พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของครูในระดับปานกลาง (ค่า $r=.528$ และ $.315$ ตามลำดับ) โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ถ้าครูอัตราจ้างรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือมีความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนมากหรือน้อย ก็มีแนวโน้มที่ความตั้งใจในการทำงานของครูมากหรือน้อยด้วย ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา สุระเสนา (2564) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู การศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับ

ปานกลาง งานวิจัยของ สมชัย นามวงษา นภาพรรณ เนตรประดิษฐ์ และเนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556) และงานวิจัยของวรารัตน์ จันลาโสม (2563) ศึกษาพบว่าการสมาชิกรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในทางบวก

ผลที่พบว่าความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของครูนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ เช่น ปองหทัย พึ่งนุ่ม (2560) เกศรินทร์ ทองโสภณ (2564) ทัดดาว ไกรยา (2563) และ รวมทั้งสากล พรหมสสิต และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการมีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร ความคาดหวังในสวัสดิการในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการที่ดีตอบแทน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มที่ เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรที่ตนทำงานอยู่

ส่วนผลวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน เป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .172$) แต่ก็อยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญ และโดยที่สองตัวแปรดังกล่าวซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุต่างก็ได้รับการคัดเลือกมา (จากการทบทวนวรรณกรรม) ในบทบาทของความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงาน (ซึ่งเป็นตัวแปรผล) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่น้อยจึงไม่ใช่ประเด็นที่เป็นปัญหา ในทางกลับกันผลที่ได้พบนี้กลับเป็นความเด่นที่การวิจัยได้เลือกตัวแปรเชิงสาเหตุ (ตัวแปรอิสระ) ที่ไม่ซ้ำซ้อนกันและต่างมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างเด่นชัด

ประเด็นที่ 2 การวิจัยพบว่า “การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ” ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ($R^2 \geq .25$) ผลดังกล่าวตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่าเพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานด้วยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ผลที่ได้พบดังกล่าวอภิปรายได้ว่า

ประการแรก การวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน สามารถทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู(รวม) ได้ร้อยละ 33 และการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน (ด้านย่อยที่ 1) ได้ร้อยละ 37.0 ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 25) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสาเหตุทั้งสองประการมีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อตัวแปรผล (ความตั้งใจในการทำงานของครู) โดยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพล (น้ำหนักการ

ทำนาย) ที่สูงกว่าความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ผลที่ได้พบดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยหลายเรื่อง ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมของข้าราชการ เช่น สรายุทธ วรเวก (2562, น. 90) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านเกณฑ์ค่าสถิติอย่างน้อย 4 จาก 5 ประการ ขณะที่พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการทำงานอย่างอุทิศตนประกอบด้วยความรักในวิชาชีพ ความเสียสละ และความรับผิดชอบ โดยมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้ได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา

ประการที่สอง การศึกษาพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ร่วมกันทำนาย ได้สูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน (Y_1) และทำนายได้ต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ (Y_3) ผลที่ได้พบดังกล่าวอภิปรายได้ว่า

ที่การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน สามารถทำนาย ด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน (Y_1) ได้สูงกว่าด้านอื่น อาจเนื่องจาก การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลและจูงใจต่อครูซึ่งเป็นอัตราจ้าง กระตุ้นให้ครูอัตราจ้างเกิดความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การบริหารงานของผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานและจะช่วยให้ครูอัตราจ้างทำงานได้ประสบความสำเร็จความสำเร็จได้อีกด้วย ส่วนความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนก็ส่งผลต่อความเอาใจใส่ในการทำงานของครู เพราะสวัสดิการที่ได้รับเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูสามารถทำงานได้ดีและประสบความสำเร็จ ถ้าหากครูได้รับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่มากและคุ้มค่าต่อปริมาณงานที่ได้รับย่อมจะทำให้ครูสามารถทำงานลุล่วงไปได้ด้วยดี

ในประเด็นที่พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน สามารถทำนายด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ (Y_3) ได้ต่ำกว่าด้านอื่น อาจเนื่องจากครูอัตราจ้างมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ค่อนข้างมาก และค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อย จึงส่งผลให้ความทุ่มเท กำลังกายและกำลังใจในการทำงานนั้นไม่มาก อีกทั้งครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ต้องมาทำงานในวันที่ปิดภาคเรียนและไม่ได้หยุดพักการทำงานซึ่งส่งผลให้ครูเหนื่อยล้าในการทำงานและทำงาน อีกทั้งงานที่ครูได้รับส่วนใหญ่เป็นงานเอกสารที่ค่อนข้างมาก ส่งผลให้ครูไม่สามารถทุ่มเท ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยนี้อาจนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียนและกลุ่มเป้าหมายในลักษณะเดียวกับการวิจัยนี้
2. ในส่วนของผลการวิจัย ผลการทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้างแม้จะเป็นไปตามสมมุติฐาน แต่ร้อยละของการทำนายยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การนำไปใช้ในการอธิบายหรือทำนาย จึงนำไปใช้อย่างมีวิจารณญาณ
3. ประชากรเป้าหมายของการวิจัยนี้คือ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 การนำผลการวิจัยไปใช้ควรอยู่ในขอบเขตประชากรดังกล่าวด้วย
4. ผู้บริหารอาจนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติตนหรือสื่อสารที่ทำให้ครูอัตราจ้างได้รับรู้ภาวะผู้นำของตนอย่างชัดเจน และควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ครูอัตราจ้างจะได้รับด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. เพื่อการทำนายความตั้งใจปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างให้ได้มากขึ้น การวิจัยอาจเพิ่มตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยแสวงหาจากการประมวลเอกสาร ตัวแปรที่น่าจะมีบทบาทสำคัญ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะติดต่ออาชีพ และ/หรือ ความผูกพันต่อองค์กร
2. ควรศึกษาการทำนายลักษณะทางจิตใจหรือพฤติกรรมของครูอัตราจ้างในด้านอื่นที่สำคัญ เช่น การพัฒนาวิชาชีพเพื่อการบรรจुरาชการ การใช้นวัตกรรมในการสอนที่ทันสมัย หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูให้มีความมั่นคงมากขึ้น

บรรณานุกรม

- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). **อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม
- จิราพร หมวดเพชร. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ บ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ชนิภา สุวรรณพัฒน์ และบุญเลิศ ธาณิรัตน์. (2565). ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 341-357.
- ชัยวัฒน์ พนมวรชัย. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จิตินันท์ ปรงชัยภูมิ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- ณัฐธิดา สุระเสนา (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ดาราวดี บรรจงช่วย. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ณมรัตน์ ศิริภาพ, พิไล บัวสุวรรณ, และมีชัย ออสุวรรณ. (2022). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม : อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของการเป็นครูที่ปรึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ Social Sciences Research and Academic Journal*, 17(3), 53-66.
- ธัญรัตน์ บัวแย้ม และนิคม นาคอ้าย. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(1), 235-252.

- ปิยะวรรณ คิตโตดา. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.**
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.**
- ปิยะสิทธิ์ เลิศบุญญชัยถาวร และศจีมาศ ณ วิเชียร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน. **วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์**, 7(1), 65-71.
- พิพัฒน์ ศรีไพบุรย์, (2563). รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของราชการ สังกัด กรุงเทพมหานคร. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.26(2), 190-204.
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**
- ภัสราภรณ์พอมทอง. (2561). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.**
- วัฒนา ปกติ. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน. ปริญญาโท กศ.ด., มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, มหาสารคาม.**
- วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ. (2560). **ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรบริษัท Play Digital Co., Ltd. การค้นคว้าอิสระปริญญา บธ.ม., มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.**
- สกุณกานต์ โกสีลา. (2561). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัย พะเยา, พะเยา.**
- สรายุทธ วรเวก (2562). **รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี. วารสารวิทยาลัย สงฆ์นครลำปาง**, 9(2), 26-39.
- สมชัย นามวงษา นภาพรรณ เนตรประดิษฐ์ เนตร์พัฒนา ยาวีราช .(2563). **อิทธิพลของภาวะผู้นำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจทำงานของ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University**, 14(2), 131-143.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ เขต 2. (2562). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี

พ.ศ. 2562. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ เขต 2. (2564). รายงานผลการบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ เขต 2. (2565). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี

พ.ศ. 2565. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนา**

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564. ค้นเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.ubu.ac.th>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-**

2579. กรุงเทพฯ: บริษัทพรักหวานกราฟฟิคจำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูใน-ประเทศไทย.**

กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

สุธิกานต์ บริเอก (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน**

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

อภิชาติ ครองยศ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ**

ข้าราชการตำรวจ สายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

อมรา พิมพ์สวัสดิ์. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน**

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ**

ในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

อรรณณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ**

ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

อาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ในสถาบันวิจัย**

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญา บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.

- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. **Academy of Management Journal**, 24(3), 543-565.
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1984). **The transtheoretical approach: Crossing traditional boundary of change**. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Rabinowitz, S. and Hall, D.T. (1997). **Organizational Research on Job Involvement**. Psychological Bulletin: 265-288.
- Smith, J., Johnson, L., & Thompson, R. (2022) The Impact of Executive Leadership. **Perceptions on Organizational Performance: A Review of Recent Research Journal of Leadership Studies**, 45(2), 78-92.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager Impact on Retention of Hospital Staff: *Part 2*. **JONA**, 19(4), 15-19.
- Vroom, H. V. (1964). **Work and Motivation**. New York: Wiley and Sons Inc.
- William, Mehrens A. and Irvin, Lehmann J. (1969). **Measurement and Evaluation in Education and Psychology** (3rd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Ross L. Neagley and Other, **The school Administration and Learning Resources: A Handbook for Effective Action**. Englewood Cliffs: prentice – Hall.



ภาควิชา

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|------------------------|--|
| 1. ดร.เกศินี โสขุมา | รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยชินวัตร |
| 2. ดร.วสพร ตันประเสริฐ | นักบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี |
| 3. ดร.สิริพร บุญพา | ครูชำนาญการ
โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์
(บุญมีอนุกุล) |



ที่ อว ๗๓๒๗/ว๐๐๓๕



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
๕๕ อาคารเวฟเพลส ชั้น ๘ แขวงลุมพินี
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ดร.เกศินี โสขมา
รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายสมพร พ่วงเพิ่ม รหัสนิสิต ๖๔๑๖๐๒๒๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ ๒” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการนี้ วิทยาลัยการจัดการ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ทางด้านการค้นคว้าวิจัย ทั้งนี้เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองดังกล่าว จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (ดังเอกสารแนบ) และหากท่านพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือแล้วเสร็จ โปรดแจ้งไปยัง นายสมพร พ่วงเพิ่ม รหัสนิสิต ๖๔๑๖๐๒๒๑ โทรศัพท์ ๐๘๑-๖๘๔-๗๗๒๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี)
รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

งานวิชาการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
โทรศัพท์ ๐๒ ๖๕๕ ๑๑๐๐
โทรสาร ๐๒ ๖๕๕ ๑๑๔๖
E-mail: cmbkkpr@up.ac.th

ที่ อว ๗๓๒๗/ว๐๐๓๕



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
๕๕ อาคารเทพเพลส ชั้น ๘ แขวงลุมพินี
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ดร.วสพร ตันประเสริฐ
นักบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายสมพร พ่วงเพิ่ม รหัสนิติ ๖๔๑๖๐๒๒๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ ๒” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการนี้ วิทยาลัยการจัดการ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ทางด้านการค้นคว้าวิจัย ทั้งนี้เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองดังกล่าว จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (ดังเอกสารแนบ) และหากท่านพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือแล้วเสร็จ โปรดแจ้งไปยัง นายสมพร พ่วงเพิ่ม รหัสนิติ ๖๔๑๖๐๒๒๑ โทรศัพท์ ๐๘๑-๖๘๔-๗๗๒๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี)

รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

งานวิชาการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

โทรศัพท์ ๐๖ ๖๕๕ ๑๑๐๐

โทรสาร ๐๖ ๖๕๕ ๑๑๔๖

E-mail: cmbkk.pr@up.ac.th

ที่ อว ๗๓๒๗/ว๐๐๓๕



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
๕๕ อาคารเวฟเพลส ชั้น ๘ แขวงลุมพินี
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ดร.ศิริพร บุญพา
ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์(บุญมีอนุกุล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายสมพร พ่วงเพิ่ม รหัสนิสิต ๖๔๑๖๐๒๒๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ ๒” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการนี้ วิทยาลัยการจัดการ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ทางด้านการค้นคว้าวิจัย ทั้งนี้เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองดังกล่าว จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (ดังเอกสารแนบ) และหากท่านพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือแล้วเสร็จ โปรดแจ้งไปยัง นายสมพร พ่วงเพิ่ม รหัสนิสิต ๖๔๑๖๐๒๒๑ โทรศัพท์ ๐๘๑-๖๘๔-๗๗๒๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรรค์)
รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

งานวิชาการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
โทรศัพท์ ๐๖ ๖๕๕ ๑๓๐๐
โทรสาร ๐๖ ๖๕๕ ๑๓๔๖
E-mail: cmbkk.pr@up.ac.th

ภาคผนวก ข แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินและให้คำแนะนำเครื่องมือวิจัย
ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังใน
สวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

คำชี้แจง

ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้เชี่ยวชาญ ในการพิจารณาข้อความในแบบวัดซึ่งเป็นเครื่องมือใน
การวิจัยว่า มีความสอดคล้องกับนิยาม และ ผังแบบวัดของตัวแปรหรือไม่ ข้อความใช้กับมาตร
ประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อความ โดยการทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเห็น ดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามและผังของตัวแปร

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามและผังของตัวแปร

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามและผังของตัวแปร

หากมีข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ ขอความกรุณาเขียน
ในที่ว่างท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายสมพร พ่วงเพิ่ม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน

1) แบบวัดความตั้งใจในการทำงาน

ความหมาย ความตั้งใจในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความพร้อม การเอาใจใส่ในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อดทน พุ่มเทกำลังใจ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ

ผังแบบวัดของตัวแปร

องค์ประกอบด้านความตั้งใจในการทำงาน	ข้อ		รวม
	+	-	
1. การแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่ในการทำงาน	3	2	5
2. การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อดทน	3	2	5
3. ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความพุ่มเทกำลังใจ กำลังใจ	2	3	5
รวม	8	7	15

ข้อความที่ประเมิน ของตัวแปร “ความตั้งใจในการทำงาน”

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่ในการทำงาน					
1	ฉันศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะลงมือทำงานแต่ละงาน				
2	ฉันใส่ใจเต็มที่กับงานที่กำลังทำอยู่				
3	ในแต่ละงานที่ฉันทำฉันจะเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ให้พร้อมก่อนลงมือทำ				
4	มีบ่อย ๆ ที่ฉันทำงานเพียงให้เสร็จเท่านั้น				
5	ถ้ามีงานหลายงานในเวลาเดียวกันฉันอาจลืมที่จะทำบางงานให้เสร็จ				
2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อดทน					
6	ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้จะไม่ใช่งานที่ถนัด				
7	ฉันมุ่งมั่นทำงานให้เสร็จทันกำหนดเสมอ				
8	ฉันพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายที่รู้สึกว่ายากเกินความสามารถจนสำเร็จ				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
9	มีบางครั้งฉันต้องทำงานหลายหน้าที่จึงต้องเลือกทำเป็นบางงาน				
10	ฉันทำงานแค่ให้ทันกำหนดส่ง				
3. ด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ					
11	ฉันมาโรงเรียนเช้าเป็นประจำเพื่อดูแลนักเรียน				
12	ฉันมักใช้เวลาหลังเลิกงานจนถึงค่ำเพื่อทำงานให้สำเร็จ				
13	ฉันหลีกเลี่ยงการประชุมเพื่อไม่ต้องรับผิดชอบงาน				
14	ฉันจะกลับบ้านทันทีเมื่อหมดเวลางาน				
15	ฉันมักทำงานไม่สำเร็จเพราะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชอบ				

2) แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมาย การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่ครูอัตราจ้างมีต่อผู้บริหารโรงเรียนในลักษณะที่เป็นศูนย์รวมทางจิตใจของบุคลากร สามารถโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม จูงใจบุคลากรให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และมีการแสดงออกที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ

ผังแบบวัดของตัวแปร

องค์ประกอบด้านการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อ		รวม
	+	-	
1. ผู้บริหารเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของบุคลากร	3	1	4
2. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม	3	1	4
3. ผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	2	2	4
4. ผู้บริหารมีการแสดงออกที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ	3	1	4
รวม	11	6	16

ข้อความที่ประเมิน ของตัวแปร “การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร”

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านผู้บริหารเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของบุคลากร					
1	ผู้บริหารคอยให้กำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร				
2	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาได้เสมอ				
3	เมื่อบุคลากรพบปัญหาในการทำงานสามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหารได้				
4	ผู้บริหารมักจะสั่งงานโดยไม่ได้พิจารณาความถนัดของบุคลากร				
2. ด้านผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม					
5	ผู้บริหารอธิบายงานทุกงานก่อนสั่งการ				
6	ผู้บริหารมักยกตัวอย่างงานที่สำเร็จให้บุคลากรฟัง				
7	ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมประชุมก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง				
8	ผู้บริหารมักเตือนเมื่อบุคลากรทำงานพลาด				
3. ด้านผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารชื่นชมขอบคุณทุกความสำเร็จของบุคลากร				
10	ผู้บริหารมีเบี่ยงเลียงให้เมื่อบุคลากรที่มาร่วมงานพิเศษของโรงเรียน				
11	ผู้บริหารมักไม่อยู่ร่วมงานต่าง ๆ ของโรงเรียน				
12	ผู้บริหารไม่เคยลงมือทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากร				
4. ด้านผู้บริหารมีการแสดงออกที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ					
13	ผู้บริหารแต่งกายสะอาดและเรียบร้อย				
14	ครูสามารถเข้าพบผู้บริหารและปรึกษางานเสมอ				
15	ผู้บริหารให้การยอมรับกับบุคลากรทุกคน				
16	มีหลายครั้งที่ไม่สามารถเข้าพบหรือปรึกษางานกับผู้บริหารได้				

3) ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

ความหมาย ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน หมายถึง ความต้องการ ความปรารถนาที่จะได้รับการจัดหา จัดให้โดยโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ การเงินและรายได้ ด้านนันทนาการ กีฬาและสุขภาพ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ผังแบบวัดของตัวแปร

องค์ประกอบด้านความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน	ข้อ		รวม
	+	-	
1. ด้านเศรษฐกิจ การเงินและรายได้	3	2	5
2. ด้านนันทนาการ กีฬาและสุขภาพ	3	2	5
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3	2	5
รวม	9	6	15

ข้อความที่ประเมิน ของตัวแปร “ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน”

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านเศรษฐกิจ การเงินและรายได้					
1	ฉันต้องการค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อทำงานในวันหยุด				
2	ฉันต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมหากต้องออกจากงานกะทันหัน				
3	ฉันต้องการบริการกู้ยืมเมื่อกรณีฉุกเฉิน				
4	ฉันไม่ต้องการได้ค่าตอบแทนรายเดือนเพิ่ม				
5	ฉันไม่ต้องการการช่วยเหลือด้านการเงินจากทางโรงเรียน				
2. ด้านนันทนาการ กีฬาและสุขภาพ					
6	ฉันต้องการการประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ				
7	ฉันอยากให้โรงเรียนมีห้องนันทนาการสำหรับบุคลากรของโรงเรียน				
8	ฉันอยากให้โรงเรียนจัดทัศนศึกษาอย่างน้อยสักปีละครั้ง				
9	ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสุขภาพประจำปี				
10	ฉันไม่เห็นด้วยกับการจัดแข่งขันกีฬาภายในระหว่างบุคลากร				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
11	ฉันต้องการอุปกรณ์ที่พร้อมใช้สำหรับการสอนในห้องเรียน				
12	ฉันต้องการการสนับสนุนสื่อในการสอนจากโรงเรียน				
13	ฉันอยากให้จัดอาหารกลางวันสำหรับบุคลากร				
14	ฉันไม่ต้องการห้องพักสำหรับบุคลากร				
15	การบริการน้ำดื่มของโรงเรียนไม่จำเป็นสำหรับฉัน				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบวัดเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

1. แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ.....

2. แบบวัดความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ.....

3. แบบวัดความตั้งใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ.....

ขอขอบพระคุณ/ขออำนาจพรที่สละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง เกี่ยวกับการทำงานของครูอัตราจ้าง
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อศึกษาการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน จำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารของท่าน จำนวน 16 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียน จำนวน 15 ข้อ

นายสมพร พ่วงเพิ่ม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ไม่เกิน 40 ปี ☐ 41 – 45 ปี
☐ 46 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง
4. การศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ☐ ครูอัตราจ้างการสอน ☐ ครูอัตราจ้างสำนักงาน
6. ประสบการณ์การทำงาน ☐ 1 - 3 ปี ☐ 7 - 9 ปี
☐ 4 - 6 ปี ☐ 10 - 12 ปี
☐ มากกว่า 12 ปี

ส่วนที่ 2 คำชี้แจง สำหรับผู้ตอบ

ขอให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อความในแต่ละตอนแล้วตัดสินใจว่าข้อความนั้นเป็นจริง สำหรับท่าน
เพียงใด ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงตรงช่องระดับความเห็น 6 – 1

1. ความเห็นในการทำงานของท่าน

ข้อ	แบบวัดการทำงานของท่าน	ระดับความเป็นจริง					
		6	5	4	3	2	1
1	ฉันศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะลงมือทำงานแต่ละงาน						
2	ฉันใส่ใจเต็มที่กับงานที่กำลังทำอยู่						
3	ในแต่ละงานที่ฉันทำฉันจะเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ให้พร้อมก่อนลงมือทำ						
4	มีบ่อย ๆ ที่ฉันทำงานเพียงให้เสร็จเท่านั้น						
5	ถ้ามีงานหลายงานในเวลาเดียวกันฉันอาจลืมที่จะทำบางงานให้เสร็จ						
6	ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้จะไม่ใช่งานที่ฉันรัก						
7	ฉันมุ่งมั่นทำงานให้เสร็จทันกำหนดเสมอ						
8	ฉันพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จแม้งานนั้นจะรู้สึกว่ายากเกินความสามารถ						
9	มีบางครั้งฉันต้องทำงานหลายหน้าที่จึงต้องเลือกทำเป็นบางงาน						
10	ฉันทำงานแค่ให้ทันกำหนดส่ง						
11	ฉันมาโรงเรียนเช้าเป็นประจำเพื่อดูแลนักเรียน						
12	ฉันมักใช้เวลาหลังเลิกงานจนถึงค่ำเพื่อทำงานให้สำเร็จ						
13	ฉันหลีกเลี่ยงการประชุมเพื่อไม่ต้องรับผิดชอบงาน						
14	ฉันจะกลับบ้านทันทีเมื่อหมดเวลางาน						
15	ฉันมักทำงานไม่สำเร็จเพราะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชอบ						

2. ความเห็นต่อผู้บริหารของท่าน

ข้อ	ผู้บริหารของท่าน	ระดับความเป็นจริง					
		6	5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารคอยให้กำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร						
2	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาได้เสมอ						
3	เมื่อบุคลากรพบปัญหาในการทำงานสามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหารได้						
4	ผู้บริหารมักจะสั่งงานโดยไม่ได้พิจารณาความถนัดของบุคลากร						
5	ผู้บริหารอธิบายงานทุกงานก่อนสั่งการ						
6	ผู้บริหารมักยกตัวอย่างงานที่สำเร็จให้บุคลากรฟัง						
7	ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมประชุมก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง						
8	ผู้บริหารมักติเตียนเมื่อบุคลากรทำงานพลาด						
9	ผู้บริหารชื่นชมขอบคุณทุกความสำเร็จของบุคลากร						
10	ผู้บริหารมีเบี้ยเลี้ยงให้เมื่อบุคลากรที่มาร่วมงานพิเศษของโรงเรียน						
11	ผู้บริหารมักไม่อยู่ร่วมงานต่าง ๆ ของโรงเรียน						
12	ผู้บริหารไม่เคยลงมือทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากร						
13	ผู้บริหารแต่งกายสะอาดและเรียบร้อย						
14	บุคลากรสามารถเข้าพบผู้บริหารและปรึกษางานเสมอ						
15	ผู้บริหารให้การยอมรับกับบุคลากรทุกคน						
16	หลายครั้งที่ไม่สามารถเข้าพบหรือปรึกษางานกับผู้บริหารได้						

3. ความเห็นต่อสวัสดิการของโรงเรียน

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียน	ระดับความเป็นจริง					
		6	5	4	3	2	1
1	ฉันต้องการค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อทำงานในวันหยุด						
2	ฉันต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมหากต้องออกจากงานกะทันหัน						
3	ฉันต้องการบริการกู้ยืมเมื่อกรณีฉุกเฉิน						
4	ฉันไม่ต้องการได้ค่าตอบแทนรายเดือนเพิ่ม						
5	ฉันไม่ต้องการการช่วยเหลือด้านการเงินจากทางโรงเรียน						
6	ฉันต้องการการประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ						
7	ฉันอยากให้โรงเรียนมีห้องนันทนาการสำหรับบุคลากรของโรงเรียน						
8	ฉันอยากให้โรงเรียนจัดทัศนศึกษาอย่างน้อยสักปีละครั้ง						
9	ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสุขภาพประจำปี						
10	ฉันไม่เห็นด้วยกับการแข่งขันกีฬาภายในระหว่างบุคลากร						
11	ฉันต้องการอุปกรณ์ที่พร้อมใช้สำหรับการสอนในห้องเรียน						
12	ฉันต้องการการสนับสนุนสื่อในการสอนจากโรงเรียน						
13	ฉันอยากให้จัดอาหารกลางวันสำหรับบุคลากร						
14	ฉันไม่ต้องการห้องพักสำหรับบุคลากร						
15	การบริการน้ำดื่มของโรงเรียนไม่จำเป็นสำหรับฉัน						

ความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ/ขออำนวยพรที่สละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ความตั้งใจในการทำงาน

หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความพร้อม การเอาใจใส่ การทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อดทน ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติงานและ กิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ

ผังตัวแปรความตั้งใจในการทำงาน

องค์ประกอบด้านความตั้งใจในการทำงาน	ข้อ		รวม
	+	-	
1. การแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน	3	2	5
2. การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อดทน	3	2	5
3. ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ	2	3	5
รวม	8	7	15

องค์ประกอบที่ 1 การแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน

1. ฉันศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะลงมือทำงานแต่ละงาน (+)
2. ฉันใส่ใจเต็มที่กับงานที่กำลังทำอยู่ (+)
3. ในแต่ละงานที่ฉันทำฉันจะเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ให้พร้อมก่อนลงมือทำ (+)
4. มีบ่อย ๆ ที่ฉันทำงานเพียงให้เสร็จเท่านั้น (-)
5. ถ้ามีงานหลายงานในเวลาเดียวกันฉันอาจลืมที่จะทำบางงานให้เสร็จ (-)

องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อดทน

1. ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้จะไม่ใช่งานที่ถนัด (+)
2. ฉันมุ่งมั่นทำงานให้เสร็จทันกำหนดเสมอ (+)
3. ฉันพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จแม้ งานนั้นจะรู้สึกว่ายากเกินความสามารถ (+)
4. มีบางครั้งฉันต้องทำงานหลายหน้าที่จึงต้องเลือกทำเป็นบางงาน (-)
5. ฉันทำงานแค่ให้ทันกำหนดส่ง (-)

องค์ประกอบที่ 3 ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ

1. ฉันมาโรงเรียนเช้าเป็นประจำเพื่อดูแลนักเรียน (+)
2. ฉันมักใช้เวลาหลังเลิกงานจนถึงค่ำเพื่อทำงานให้สำเร็จ (+)
3. ฉันหลีกเลี่ยงการประชุมเพื่อไม่ต้องรับผิดชอบงาน (-)
4. ฉันจะกลับบ้านทันทีเมื่อหมดเวลางาน (-)
5. ฉันมักทำงานไม่สำเร็จเพราะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชอบ (-)

การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่ครูอัตราจ้างมีต่อผู้บริหารโรงเรียนในลักษณะที่เป็นศูนย์รวมทางจิตใจของบุคลากร สามารถโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม จูงใจบุคลากรให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และมีการแสดงออกที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ

ผังตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบด้านการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อ		รวม
	+	-	
1. ผู้บริหารเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของบุคลากร	3	1	4
2. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม	3	1	4
3. ผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	2	2	4
4. ผู้บริหารมีการแสดงออกที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ	3	1	4
รวม	11	6	16

องค์ประกอบที่ 1 ผู้บริหารเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของบุคลากร

1. ผู้บริหารคอยให้กำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร (+)
2. ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาได้เสมอ (+)
3. เมื่อบุคลากรพบปัญหาในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหารได้ (+)
4. ผู้บริหารมักจะสั่งงานโดยไม่ได้พิจารณาความถนัดของบุคลากร (-)

องค์ประกอบที่ 2 ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม

1. ผู้บริหารอธิบายงานทุกงานก่อนสั่งการ (+)
2. ผู้บริหารมักยกตัวอย่างงานที่สำเร็จให้บุคลากรฟัง (+)
3. ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมประชุมก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง (+)
4. ผู้บริหารมักติเตียนเมื่อบุคลากรทำงานพลาด (-)

องค์ประกอบที่ 3 ผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1. ผู้บริหารชื่นชมขอบคุณทุกความสำเร็จของบุคลากร (+)
2. ผู้บริหารมีเบี้ยเลี้ยงให้เมื่อบุคลากรที่มาร่วมงานพิเศษของโรงเรียน (+)
3. ผู้บริหารมักไม่อยู่ร่วมงานต่าง ๆ ของโรงเรียน (-)
4. ผู้บริหารไม่เคยลงมือทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากร (-)

องค์ประกอบที่ 4 ผู้บริหารมีการแสดงออกที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ

1. ผู้บริหารแต่งกายสะอาดและเรียบร้อย (+)
2. บุคลากรสามารถเข้าพบผู้บริหารและปรึกษางานเสมอ (+)
3. ผู้บริหารให้การยอมรับกับบุคลากรทุกคน (+)
4. มีหลายครั้งที่ไม่สามารถเข้าพบหรือปรึกษางานกับผู้บริหารได้ (-)

ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

หมายถึง ความต้องการ ความปรารถนาที่จะได้รับการจัดหา จัดให้โดยโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ การเงินและรายได้ ด้านนันทนาการ กีฬาและสุขภาพ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ผังตัวแปรความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

องค์ประกอบด้านความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน	ข้อ		รวม
	+	-	
1. ด้านเศรษฐกิจ การเงินและรายได้	3	2	5
2. ด้านนันทนาการ กีฬาและสุขภาพ	3	2	5
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3	2	5
รวม	9	6	15

องค์ประกอบที่ 1 ด้านเศรษฐกิจ การเงินและรายได้

1. ฉันต้องการค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อทำงานในวันหยุด (+)
2. ฉันต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมหากต้องออกจากงานกะทันหัน (+)
3. ฉันต้องการบริการกู้ยืมเมื่อกรณีฉุกเฉิน (+)
4. ฉันไม่ต้องการได้ค่าตอบแทนรายเดือนเพิ่ม (-)
5. ฉันไม่ต้องการการช่วยเหลือด้านการเงินจากทางโรงเรียน (-)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านนันทนาการ กีฬาและสุขภาพ

1. ฉันต้องการการประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ (+)
2. ฉันอยากให้โรงเรียนมีห้องนันทนาการสำหรับบุคลากรของโรงเรียน (+)
3. ฉันอยากให้โรงเรียนจัดทัศนศึกษาอย่างน้อยสักปีละครั้ง (+)
4. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสุขภาพประจำปี (-)
5. ฉันไม่เห็นด้วยกับการจัดแข่งขันกีฬาภายในระหว่างบุคลากร (-)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

1. ฉันต้องการอุปกรณ์ที่พร้อมใช้สำหรับการสอนในห้องเรียน (+)
2. ฉันต้องการการสนับสนุนสื่อในการสอนจากโรงเรียน (+)
3. ฉันอยากให้จัดอาหารกลางวันสำหรับบุคลากร (+)
4. ฉันไม่ต้องการห้องพักสำหรับบุคลากร (-)
5. การบริการน้ำดื่มของโรงเรียนไม่จำเป็นสำหรับฉัน (-)



ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)

ข้อความที่ประเมิน ของตัวแปร “ความตั้งใจในการทำงาน”

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. ด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่ในการทำงาน							
1	ฉันศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะลงมือทำงานแต่ละงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ฉันใส่ใจเต็มที่กับงานที่กำลังทำอยู่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ในแต่ละงานที่ฉันทำฉันจะเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ให้พร้อมก่อนลงมือทำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	มีบ่อย ๆ ที่ฉันทำงานเพียงให้เสร็จเท่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ถ้ามีงานหลายงานในเวลาเดียวกันฉันอาจลืมที่จะทำบางงานให้เสร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อดทน							
6	ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้จะไม่ใช่งานที่ถนัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ฉันมุ่งมั่นทำงานให้เสร็จทันกำหนดเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ฉันพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายที่รู้สึกว่ายากเกินความสามารถจนสำเร็จ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
9	มีบางครั้งฉันต้องทำงานหลายหน้าที่จึงต้องเลือกทำเป็นบางงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ฉันทำงานแค่ให้ทันกำหนดส่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ							
11	ฉันมาโรงเรียนเช้าเป็นประจำเพื่อดูแลนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	ฉันมักใช้เวลาหลังเลิกงานจนถึงค่ำเพื่อทำงานให้สำเร็จ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
13	ฉันหลีกเลี่ยงการประชุมเพื่อไม่ต้องรับผิดชอบงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
14	ฉันจะกลับบ้านทันทีเมื่อหมดเวลางาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
15	ฉันมักทำงานไม่สำเร็จเพราะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความที่ประเมิน ของตัวแปร “การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร”

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. ด้านผู้บริหารเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของบุคลากร							
1	ผู้บริหารคอยให้กำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาได้เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	เมื่อบุคลากรพบปัญหาในการทำงานสามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหารได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมักจะสั่งงานโดยไม่ได้พิจารณาความถนัดของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านผู้บริหารสามารถโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม							
5	ผู้บริหารอธิบายงานทุกงานก่อนสั่งการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมักยกตัวอย่างงานที่สำเร็จให้บุคลากรฟัง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมประชุมก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมักเตือนเมื่อบุคลากรทำงานพลาด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน							
9	ผู้บริหารชื่นชมขอบคุณทุกความสำเร็จของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีเบี้ยเลี้ยงให้เมื่อบุคลากรที่มาร่วมงานพิเศษของโรงเรียน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
11	ผู้บริหารมักไม่อยู่ร่วมงานต่าง ๆ ของโรงเรียน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารไม่เคยลงมือทำงานเพื่อเป็น ตัวอย่างแก่บุคลากร	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4. ด้านผู้บริหารมีการแสดงออกที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ							
13	ผู้บริหารแต่งกายสะอาดและเรียบร้อย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ครูสามารถเข้าพบผู้บริหารและปรึกษางาน เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารให้การยอมรับกับบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	มีหลายครั้งที่ไม่สามารถเข้าพบหรือปรึกษา งานกับผู้บริหารได้	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อความที่ประเมิน ของตัวแปร “ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน”

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. ด้านเศรษฐกิจ การเงินและรายได้							
1	ฉันต้องการค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อทำงานในวันหยุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ฉันต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมหากต้องออกจากงานกะทันหัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ฉันต้องการบริการกู้ยืมเมื่อกรณีฉุกเฉิน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ฉันไม่ต้องการได้ค่าตอบแทนรายเดือนเพิ่ม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ฉันไม่ต้องการการช่วยเหลือด้านการเงินจากทางโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านนันทนาการ กีฬาและสุขภาพ							
6	ฉันต้องการการประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
7	ฉันอยากให้โรงเรียนมีห้องนันทนาการสำหรับบุคลากรของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ฉันอยากให้โรงเรียนจัดทัศนศึกษาอย่างน้อยสักปีละครั้ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบประจำปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ฉันไม่เห็นด้วยกับการจัดแข่งขันกีฬภายในระหว่างบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก							
11	ฉันต้องการอุปกรณ์ที่พร้อมใช้สำหรับการสอนในห้องเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	ฉันต้องการการสนับสนุนสื่อในการสอนจากโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ฉันอยากให้จัดอาหารกลางวันสำหรับบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ฉันไม่ต้องการห้องพักสำหรับบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	การบริการน้ำดื่มของโรงเรียนไม่จำเป็นสำหรับฉัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๗๓๒๗/๐๐๙๒

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
๕๕ อาคารเวฟเพลส ชั้น ๘ ถนนวิทยุ
แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสมพร พ่วงเพิ่ม รหัสนิสิต ๖๔๑๖๐๒๒๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ เขต ๒” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล แบบสอบถามจากบุคลากรโรงเรียนในสังกัดของท่าน จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการ เก็บข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี)

รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

นายสมพร พ่วงเพิ่ม
โทรศัพท์ ๐๘๑-๖๔๔๔-๗๗๒๗
งานวิชาการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
โทรศัพท์ ๐๒-๖๕๕ ๑๑๐๐
E-mail: cmbkk.pr@up.ac.th



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง เกี่ยวกับการทำงานของครูอัตราจ้าง
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อศึกษาการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารของท่าน จำนวน 11 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียน จำนวน 12 ข้อ

นายสมพร พ่วงเพิ่ม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ไม่เกิน 40 ปี ☐ 41 – 45 ปี
☐ 46 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง
4. การศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ☐ ครูอัตราจ้างการสอน ☐ ครูอัตราจ้างสำนักงาน
6. ประสบการณ์การทำงาน ☐ 1 - 3 ปี ☐ 7 - 9 ปี
☐ 4 - 6 ปี ☐ 10 - 12 ปี
☐ มากกว่า 12 ปี

ส่วนที่ 2 คำชี้แจง สำหรับผู้ตอบ

ขอให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อความในแต่ละตอนแล้วตัดสินใจว่าข้อความนั้นเป็นจริง สำหรับท่าน
เพียงใด ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงตรงช่องระดับความเห็น 6 – 1

1. ความเห็นในการทำงานของท่าน

ข้อ	แบบวัดการทำงานของท่าน	ระดับความเป็นจริง					
		6	5	4	3	2	1
1	ฉันศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะลงมือทำงานแต่ละงาน						
2	ฉันใส่ใจเต็มที่กับงานที่กำลังทำอยู่						
3	มีบ่อย ๆ ที่ฉันทำงานเพียงให้เสร็จเท่านั้น						
4	ถ้ามีงานหลายงานในเวลาเดียวกันฉันอาจลืมที่จะทำบางงานให้เสร็จ						
5	ฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้จะไม่ใช่งานที่ถนัด						
6	ฉันมุ่งมั่นทำงานให้เสร็จทันกำหนดเสมอ						
7	ฉันทำงานแค่ให้ทันกำหนดส่ง						
8	ฉันมาโรงเรียนเช้าเป็นประจำเพื่อดูแลนักเรียน						
9	ฉันมักใช้เวลาหลังเลิกงานจนถึงค่ำเพื่อทำงานให้สำเร็จ						
10	ฉันมักทำงานไม่สำเร็จเพราะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชอบ						

2. ความเห็นต่อผู้บริหารของท่าน

ข้อ	ผู้บริหารของท่าน	ระดับความเป็นจริง					
		6	5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารคอยให้กำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร						
2	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาได้เสมอ						
3	ผู้บริหารอธิบายงานทุกงานก่อนสั่งการ						
4	ผู้บริหารมักยกตัวอย่างงานที่สำเร็จให้บุคลากรฟัง						
5	ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมประชุมก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง						
6	ผู้บริหารมักเตือนเมื่อบุคลากรทำงานพลาด						
7	ผู้บริหารชื่นชมขอบคุณทุกความสำเร็จของบุคลากร						

ข้อ	ผู้บริหารของท่าน	ระดับความเป็นจริง					
		6	5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารมีเบี้ยเลี้ยงให้เมื่อบุคลากรที่มาร่วมงานพิเศษของโรงเรียน						
9	ผู้บริหารมักไม่อยู่ร่วมงานต่าง ๆ ของโรงเรียน						
10	ผู้บริหารไม่เคยลงมือทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากร						
11	บุคลากรสามารถเข้าพบผู้บริหารและปรึกษางานเสมอ						

3. ความเห็นต่อสวัสดิการของโรงเรียน

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียน	ระดับความเป็นจริง					
		6	5	4	3	2	1
1	ฉันต้องการค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อทำงานในวันหยุด						
2	ฉันต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมหากต้องออกจากงานกะทันหัน						
3	ฉันต้องการบริการกู้ยืมเมื่อกรณีฉุกเฉิน						
4	ฉันไม่ต้องการการช่วยเหลือด้านการเงินจากทางโรงเรียน						
5	ฉันอยากให้โรงเรียนมีห้องนันทนาการสำหรับบุคลากรของโรงเรียน						
6	ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี						
7	ฉันไม่เห็นด้วยกับการจัดแข่งขันกีฬาภายในระหว่างบุคลากร						
8	ฉันต้องการอุปกรณ์ที่พร้อมใช้สำหรับการสอนในห้องเรียน						
9	ฉันต้องการการสนับสนุนสื่อในการสอนจากโรงเรียน						
10	ฉันอยากให้จัดอาหารกลางวันสำหรับบุคลากร						
11	ฉันไม่ต้องการห้องพักสำหรับบุคลากร						
12	การบริการน้ำดื่มของโรงเรียนไม่จำเป็นสำหรับฉัน						

ความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

ขอขอบพระคุณ/ขออำนวยพรที่สละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสมพร พ่วงเพิ่ม
วัน เดือน ปี เกิด	29 พฤษภาคม 2530
สถานที่เกิด	สระบุรี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต
ที่อยู่ปัจจุบัน	204/24 ซ.แจ้งวัฒนะ6 แขวงตลาดบางเขน หลักสี่ 10210
ผลงานตีพิมพ์	สมพร พ่วงเพิ่ม และโกศล มีคุณ (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2. Journal of Buddhist Education and Research, 11(2), 164-174.

