



การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

วิไลพร นาสมใจ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

วิไลพร นาสมใจ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

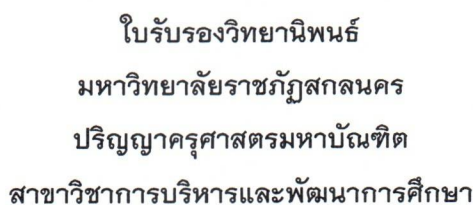
COMMUNICATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING WORK
MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY
WILAIPON NASOMJAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



คณะกรรมาการสอบวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.อริสิทธิ์ สมศรีสุข) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา นลาภบาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์

.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ เพียสา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา นลากบาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่แนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบแนวทางความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาฯ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วิไลพร นาสมใจ

ชื่อเรื่อง	การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	วิไลพร นาสมใจ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 337 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.50–0.84 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 ส่วนด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.62–0.83 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้อหาสาระ 2) ช่องทางการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร 4) ความน่าเชื่อถือ และ 5) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) เงินเดือนและผลตอบแทน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ที่สุด

4. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร (X_5) และช่องทางการสื่อสาร (X_2) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .163 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .557 + .607(X_5) + .263(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .728(Z_5) + .260(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร ประกอบด้วย 1 วัดถุประสงค์ 3 ผลลัพธ์หลัก และ 7 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านช่องทางการสื่อสาร ประกอบด้วย 1 วัดถุประสงค์ 3 ผลลัพธ์หลัก และ 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การสื่อสาร การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ช่องทางการสื่อสาร
สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

TITLE	Communication of School Administrators Affecting Work Motivation of Teachers in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Wilaipon Nasomjai
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang
DEGREE	M.Ed. (Educational Administrator and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This study aimed to investigate communication of school administrators affecting work motivation of teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The participants of the study consisted of 337 school administrators and teachers who were recruited using multi-stage sampling in academic year 2025. The instrument was a 5-rating scale questionnaire, which the part of communication of school administrators indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.50–0.84, and reliability index was at 0.96, where as the part of work motivation of teachers indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.62–0.83, and reliability index was at 0.96. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The communication of school administrators comprised five components, namely 1) message content 2) communication channels 3) clarity of communication 4) credibility and 5) communication environment. All components showed the high levels of propriety. Additionally, the components of work motivation of teachers comprised six components, namely 1) achievement 2) recognition

3) advancement 4) nature of work 5) interpersonal relationships and 6) salary and benefits. All components showed the highest levels of propriety.

2. Communication of school administrators, in overall and each aspect were at high level.

3. Work motivation of teachers, in overall and each aspect were at the highest level.

4. The communication of school administrators and work motivation of teachers showed positive correlation at moderate with statistical significance at .01

5. Communication of school administrators in the aspect that showed the predict power on work motivation of teachers with statistical significance at .01. Two aspects, namely communication environment (X_5) and communication channels (X_2) showed predictive power at 77.10 percent, and a standard error of .163. The predictive equation could be written as follows.

Predictive equation in raw score form as:

$$Y' = .557 + .607(X_5) + .263(X_2)$$

Predictive equation in standard score form as:

$$Z'y = .728(Z_5) + .260(Z_2)$$

6. The guidelines of communication of school administrators affecting work motivation of teachers comprised two aspects, namely communication environment there were one objective, three key results, and seven development guidelines, which showed the highest levels propriety and feasibility. Additionally, the communication channels there were one objective, three key results, and nine development guidelines, which showed the highest levels propriety and feasibility.

Keywords: Communication, Communication of School Administrators, Communication Channels, Communication Environment, Work Motivation of Teachers

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	14
ความหมายของการสื่อสาร	14
ความหมายของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	15
ความสำคัญของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	16
องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	17
นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียน	21
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	31
ความหมายของแรงจูงใจ	31
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	32
ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	34
องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	36
นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	
และองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	68
การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	
และองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	68
แหล่งข้อมูล	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล	69
การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหาร	
โรงเรียนและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ...	70
กลุ่มเป้าหมาย	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการสื่อสารของผู้บริหาร	
โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ..	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
การวิเคราะห์ข้อมูล	82
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	84
กลุ่มเป้าหมาย	84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
การวิเคราะห์ข้อมูล	87
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	93
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	95
ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .	97
ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ...	114
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	125
สรุปผลการวิจัย	125
อภิปรายผล	127
ข้อเสนอแนะ	138
บรรณานุกรม	141
ภาคผนวก	155
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	157
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	177

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	183
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	221
ประวัติย่อของผู้วิจัย	225

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	19
2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การสื่อสารของ ผู้บริหารโรงเรียน	30
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	37
4 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	54
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	74
6 แผนการดำเนินการวิจัย	90
7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียน	95
8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	96
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	97
10 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	98
11 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเนื้อหาสาระ	99
12 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านช่องทางการสื่อสาร	100
13 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจนในการสื่อสาร	101
14 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเชื่อถือ	102

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร	103
16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต	104
17 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน	105
18 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ	106
19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	107
20 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	108
21 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	109
22 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	109
23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	111
24 ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการ สื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	112
25 ผลการวิเคราะห์การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	113

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	114
27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร	115
28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านช่องทางการสื่อสาร	118
29 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	223
30 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	224

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2 โมเดลการวัดองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	21
3 โมเดลการวัดองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	40
4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	89

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ การปฏิรูปการศึกษาในทุกยุคสมัยจึงมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพรอบด้าน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อยู่ที่ ครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครูมีบทบาทโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ปณิธานคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม การจะให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่สามารถละเลยได้ (ชัยพร ทิพย์มาศ, 2561)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) เป็นพลังภายในที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูง ย่อมส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ตลอดจนมีความสุขกับการทำงานและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สุภัทรา ชัยปะละ, 2559) แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในจะช่วยให้ครูเห็นคุณค่าในวิชาชีพของตนเอง มีความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าการที่ตนมีความสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนและประเทศชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโดยรวม นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในหลายมิติ เช่น ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน รวมถึงการทำงานเป็นทีมเพื่อเป้าหมายเดียวกันของโรงเรียน (พัชรินทร์ เจริญสุข, 2563)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแม้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา แต่ในความเป็นจริงแล้ว ครูในหลายพื้นที่ยังคงประสบปัญหาในการรักษาและเพิ่มพูนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและ

คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ปัญหาเหล่านี้อาจเกิดจากหลายปัจจัย ทั้งจากตัวครูเอง ปัจจัยภายนอก และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในตัวครู เช่น ความเครียดจากการทำงานหนัก ภาระงานที่มากเกินไป ทั้งงานสอน งานเอกสาร และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ครูรู้สึกเหนื่อยล้า หหมดไฟ (Burnout) ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน นอกจากนี้ การขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง หรือการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ก็อาจทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองไม่ก้าวหน้า และส่งผลให้แรงจูงใจลดลงได้ (คาริณี รัตนโกเมน, 2564) ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู เช่น สภาพเศรษฐกิจและสังคม การที่ครูมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต หรือการมีภาระหนี้สิน ก็อาจทำให้ครูต้องหารายได้เสริม ซึ่งส่งผลให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการทุ่มเทให้กับการสอนและการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ทัศนคติเชิงลบของสังคมต่อวิชาชีพครู หรือการที่ครูไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูเท่าที่ควร ก็อาจทำให้ครูรู้สึกด้อยคุณค่าและส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ (วัชร ลิขิตพรสวรรค์, 2560) ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นอีกหนึ่งสาเหตุสำคัญของปัญหาแรงจูงใจ ตัวอย่างเช่น การขาดแคลนทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น ทำให้ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งใจไว้ บรรยากาศในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย การขาดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญคือการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (ปิยะพร ญะทอง, 2561)

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารคือ การสื่อสาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ อย่างไรก็ตาม หากการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหา ย่อมส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ปัญหาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่มักพบเห็นบ่อยครั้ง ได้แก่ การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือ ผู้บริหารอาจให้ข้อมูลไม่เพียงพอ หรือข้อมูลที่ให้ความไม่ชัดเจน ทำให้ครูตีความผิดพลาดและเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน (อรสา ตันติธวัช, 2561) การขาดช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและเพียงพอ ผู้บริหารอาจเน้นการสื่อสารแบบสั่งการลงมา โดยขาดการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ชักถาม หรือให้ข้อมูลย้อนกลับ ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมและไม่ได้รับการรับฟัง (ชื่นฤดี พลสมบูรณ์, 2562) การสื่อสารที่ขาดความจริงใจหรือความเข้าใจ ผู้บริหารบาง

รายอาจเน้นการจับผิดหรือตำหนิครูเป็นหลัก โดยขาดการให้กำลังใจ การชื่นชม หรือการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ครูรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจ (ดาริณี รัตนโกเมน, 2564) การขาดการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารบางรายอาจไม่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าและไม่ได้รับการยอมรับ ปัญหาการสื่อสารเหล่านี้ส่งผลให้ครูรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ไว้วางใจผู้บริหาร ขาดขวัญกำลังใจ และในที่สุดก็ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาคุณภาพการศึกษา (สุภาพรรณ พันธุ์มะบารุง, 2557)

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสามารถสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูได้ การสื่อสารนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ครูเข้าใจบทบาท มีทิศทาง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทุ่มเททำงาน (อรสา ตันติธนวัฒน์, 2561) ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และมีความรับผิดชอบร่วมกัน (ชินฤดี ผลสมบูรณ์, 2562) การสื่อสารเชิงบวก การชื่นชม และการให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ครูภาคภูมิใจและอยากพัฒนาตนเอง ขณะที่การตำหนิโดยปราศจากคำแนะนำจะบั่นทอนแรงจูงใจ (พัชรินทร์ เจริญสุข, 2563) การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ ช่วยให้ครูเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระตุ้นแรงจูงใจภายใน (ดาริณี รัตนโกเมน, 2564) การสื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจและความห่วงใย สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ครูจะรู้สึกมั่นคง มีขวัญกำลังใจ และเกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การสื่อสารของผู้บริหารไม่ใช่แค่การส่งผ่านข้อมูล แต่เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ ความเข้าใจ ขวัญกำลังใจ และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (นพวรรณ สังข์ทอง, 2562)

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานไปสู่ครูผู้ปฏิบัติ หากการสื่อสารขาดความชัดเจน ไม่เหมาะสม หรือไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม อาจก่อให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในบริบทของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ครูต้องปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเพิ่มภาระงานและความ คาดหวังในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารไม่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจ ส่งผลให้ครูเกิดความท้อแท้ ขาดแรงจูงใจ และลดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น การศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนว ทางการสื่อสารของผู้บริหารให้เหมาะสม เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริม ประสิทธิภาพการทำงานของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่าง ยั่งยืนต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อให้ทราบว่าการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ในการนำไป วางแผนพัฒนาทักษะการสื่อสารต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู มีกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง
2. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด
4. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อศึกษาระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

3. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวก

4. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถ
นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถนำ
ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องการสื่อสารของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของ
ตนเองให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ
- 3) ครู จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) เนื้อหาสาระ 2) ช่องทางการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร 4) ความน่าเชื่อถือ และ 5) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร

2.1.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) เงินเดือนและผลตอบแทน

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,083 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วาลด์, 2568) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 108 คน และครู จำนวน 229 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน 3) ครู จำนวน 2 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของผู้บริหาร ของ ยิ่งลักษณ์ วรรวยทรง (2557); พรทิพย์ เฟ็งกลัด. (2560); ชีรวิทย์ แพบัว (2564); บัลลังก์ มะเจียว (2564); อมรา ปานศรีแสง (2565); พิงค์ฉนิษฐ์ เมธาธารณ์กุล (2567); กรรณิการ์ อานทอง (2567); Igbudu (2017); Ifeyinwa (2018) สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้อหาสาระ 2) ช่องทางการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร 4) ความน่าเชื่อถือ และ 5) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของ ปราณี คาคการณ์ไกล (2557); ประภัสสร ธรรมปาน (2559); อรสา เพชรนุ้ย (2560); วลัยกร สีหาเสน (2562); บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564); ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564); พัฒนิตา เกษะบุตร (2566); สมศักดิ์ ยางเปือก (2566); Joharis (2017); Andriani (2018) สรุปได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) เงินเดือนและผลตอบแทน จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น นโยบาย เป้าหมาย และความรู้สึก ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งการพูด การเขียน ทำทาง หรือพฤติกรรม ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและป้องกันความเข้าใจผิด ทำให้การดำเนินงานของ

โรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 เนื้อหาสาระ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคัดกรองข้อมูล จัดลำดับความยากง่าย วิเคราะห์แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล สามารถรับสารต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งอดีตและปัจจุบัน ซึ่งเป็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ วางแผน หรือแก้ปัญหาต่างๆ

1.2 ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมายในการส่งข้อมูล หรือข้อความ โดยการสื่อสารผ่านช่องทางการประชุม เครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ โทรศัพท์ อีเมล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ

1.3 ความชัดเจนในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งสารหรือถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น และไม่คลุมเครือ โดยใช้ภาษา ถ้อยคำ น้ำเสียง ท่าทาง หรือสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของผู้สื่อสาร

1.4 ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ถ่ายทอดออกไป ทำให้ผู้รับสารเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสาร หรือสารที่ได้รับนั้นมีความถูกต้อง เป็นจริง ตรวจสอบได้ และไม่มีการบิดเบือน โดยพิจารณาจากแหล่งที่มา ความครบถ้วนของเนื้อหา และความโปร่งใสของการสื่อสาร

1.5 สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย การสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน และปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร เช่น เสียงดัง ความขัดแย้ง หรืออคติส่วนบุคคล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันที่ทำให้ครูรู้สึกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายอย่างเต็มที่ แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทาย ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่างเหมาะสม จนเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันของครูที่ได้รับมอบหมายในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเลื่อนวิทยฐานะ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

2.3 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่าย นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน ขณะที่ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้

2.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจ ทำให้รู้สึกอยากทำ อยากพัฒนา และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่

2.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการมาปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำหน้าที่ และพร้อมทุ่มเทเพื่อองค์กร

2.6 เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนโบนัสและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับมีความเหมาะสมตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

3. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มาวางแผนพัฒนาตามแนวคิด OKRs แล้วนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวให้ดีขึ้นกว่าที่มีอยู่แล้ว

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการแทน ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของการสื่อสาร
 - 1.2 ความหมายของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.3 ความสำคัญของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.4 องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การสื่อสารของผู้บริหาร

โรงเรียน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3 ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครู

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

4. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของ
ผู้บริหารโรงเรียน ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการสื่อสาร

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้หลายท่านด้วยกัน ผู้วิจัย
ขอนำกล่าวโดยสังเขป ดังนี้

กาญจนา มีศิลปวิภักย์ (2553) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง
พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่ใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน พฤติกรรมที่ไม่ใช้ภาษาพูดและภาษา
เขียน โดยบางคนถือว่าพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ ที่สามารถสื่อความหมายได้ หรือก่อ
ให้เกิดความหมายได้ก็ถือเป็นการสื่อสารทั้งสิ้น ถึงแม้ว่าผู้แสดงพฤติกรรมนั้นจะไม่เจตนา
สื่อสารก็ตาม การสื่อสารของมนุษย์มักจะแตกต่างกันออกไปตามแนวความคิดของแต่ละ
บุคคล นอกจากนี้ยังสามารถสรุปได้ว่า คือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งแต่ละบุคคล
แสดงออก และหรือใช้สัญลักษณ์ (Symbols) เพื่อการสร้างและเรียบเรียงความหมาย

พิชิต วิจิตรบุญรักษณ์ (2554) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง
กระบวนการในการส่งผ่านหรือสื่อความหมายระหว่างบุคคล สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่
สมาชิกสามารถใช้ความสามารถของตนสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ โดยแสดงออกใน
รูปของความต้องการ ความปรารถนา ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ
จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง เพื่อเป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้ส่งสารกับเนื้อหาที่มีอยู่
และผู้รับสารเข้าด้วยกัน

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2563) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอด
สารจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยผ่านสื่อ โดยผู้ส่งสารจะถ่ายทอดความคิดของตนเองเป็น
คำพูดหรือสัญลักษณ์ไปสู่ผู้รับสาร และผู้รับสาร ตีความหมายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้
ส่งสารและถ่ายทอดความคิดของตนกลับสู่ผู้รับสารอีกครั้งหนึ่งโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น
คำพูด ท่าทาง รวมไปถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง ฯลฯ
สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น นิตยสาร จดหมาย สื่อวิดีโอ เป็นต้น

จากความหมายของการสื่อสารของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า
การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้สึก หรือข่าวสาร จากผู้ส่งไปยัง
ผู้รับ ผ่านทางสื่อและสัญลักษณ์ต่าง ๆ ทั้งวัจนภาษา และอวัจนภาษา เพื่อให้เกิดความ

เข้าใจร่วมกันอย่างถูกต้อง ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความสัมพันธ์
ป้องกันความเข้าใจผิด และสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

1.2 ความหมายของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) กล่าวว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ความเห็น ข้อเท็จจริงของ
ผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อป้องกันความเข้าใจผิด
ระหว่างกัน เป็นวิธีการติดต่อสื่อสารเพื่อป้องกันและขจัดอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2563) กล่าวว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
หมายถึง กระบวนการส่งผ่านสาร ทั้งข้อมูล แนวคิด และความรู้จากผู้บริหารไปยัง
บุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน อันนำไปสู่การ
ปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา โดยการสื่อสารที่มี
ประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication)
การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ (Active Listening) และการใช้ช่องทางการสื่อสารที่
เหมาะสม (Appropriate Channels)

บัลลังก์ มะเจียว (2565) กล่าวว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่ผู้บริหารใช้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน
ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
ต่อองค์กร

Ifeyinwa (2018) กล่าวว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง
กระบวนการถ่ายทอดความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการพูด
การเขียน หรือวิธีการอื่น ๆ หากการส่งผ่านสัญลักษณ์ทั้งที่เป็นคำพูดและไม่ใช้คำพูดไม่
ก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างสมบูรณ์ ก็ถือว่าการสื่อสารยังไม่เกิดขึ้น

จากความหมายของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนของนักวิชาการหลาย
ท่าน สรุปได้ว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร
โรงเรียนในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น นโยบาย เป้าหมาย และความรู้
ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งการพูด การเขียน
ท่าทาง หรือพฤติกรรม ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียนตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

อื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและป้องกันความเข้าใจผิด ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ความสำคัญของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสาร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาที่เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปราณี คาคการณ์ไกล (2557) ได้กล่าวว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจและแรงจูงใจในการทำงาน การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางการบริหารของโรงเรียน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายร่วมกัน 2) เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผู้บริหารที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีสามารถสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ซึ่งช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิดความสามัคคี 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นผ่านการสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication) จะช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน 4) ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและข้อผิดพลาดในการทำงาน การสื่อสารที่มีความชัดเจนและโปร่งใสช่วยลดการตีความที่คลาดเคลื่อนและป้องกันความขัดแย้งระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน 5) เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นสื่อกลางในการส่งผ่านค่านิยม วัฒนธรรม และแนวทางการปฏิบัติที่พึงประสงค์ ทำให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามทิศทางเดียวกัน

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2563) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากช่วยให้การดำเนินงานในทุกมิติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความสำคัญดังนี้ 1) เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และนโยบาย ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ทำให้ทุกฝ่ายปฏิบัติงานสอดคล้องกับทิศทางที่กำหนดไว้ 2) สร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในองค์กร การสื่อสารที่ดีช่วยให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี การสื่อสารอย่างเปิดเผย โปร่งใส และให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ลดความ

ขัดแย้ง และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน 4) ช่วยในการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว และรอบด้าน ช่วยให้การวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจมีความแม่นยำมากขึ้น

5) เป็นเครื่องมือในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานบริหาร ทั้งในการมอบหมายงาน สร้างความเข้าใจ การประสานงาน การได้รับข้อมูลที่ต้องการ การสร้างความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่โรงเรียน จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ในการนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

นักการศึกษากล่าวถึงองค์ประกอบของการสื่อสาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง (2557) ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความน่าเชื่อถือ 2) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร 3) เนื้อหาสาระ 4) ความต่อเนื่องและความมั่นคงของข้อมูล 5) ช่องทางการสื่อสาร และ 6) ความสามารถของผู้รับสาร

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความน่าเชื่อถือ 2) บริบทของสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม 3) เนื้อหา 4) ช่องทางการสื่อสาร 5) พูดยตรงประเด็น และ 6) ความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ

ธีรวิทย์ แพบัว (2564) ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การฟัง 2) การพูดที่ชัดเจน 3) การอ่าน 4) เนื้อหา 5) การเขียน 6) ท่าทาง และ 7) สื่อเทคโนโลยี

บัลลังก์ มะเจียว (2564) ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเปิดกว้างรับฟัง 2) ความชัดเจนในการสื่อสาร 3) ความสมบูรณ์ และ 4) วัฒนธรรมขององค์กร

อมรา ปานศรีแสง (2565) ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความน่าเชื่อถือ 2) ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

3) เนื้อหาสาระ 4) ความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน 5) ช่องทางการติดต่อสื่อสาร

6) ความสามารถของผู้รับสาร และ 7) ความแจ่มแจ้งของข่าวสาร

พินัดนิมิตร เมธาธารณ์กุล (2567) ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ช่องทางการสื่อสาร 2) เนื้อหา และ 3) ความเห็นอกเห็นใจ

กรรณิการ์ อานทอง (2567) ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความน่าเชื่อถือ 2) ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 3) เนื้อหาสาระ 4) ช่องทางการติดต่อสื่อสาร 5) ความสามารถของผู้รับสาร และ 6) ความชัดของข่าวสาร

Igbudu (2017) ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) 2) ความชัดเจนในการสื่อสาร (Effective Speaking) 3) การแก้ปัญหา (Conflict Resolution) 4) การมีปฏิสัมพันธ์ (Building Rapport) และ 5) การเจรจาต่อรอง (Negotiation Skills)

Ifeyinwa (2018) ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความชัดเจนในการสื่อสาร (Speaking Appropriately) 2) การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ (Listening Effectively) 3) การเขียนอย่างชัดเจน (Writing Clearly) 4) การมีปฏิสัมพันธ์ (Building Rapport) และ 5) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน รายละเอียดดังตาราง 1

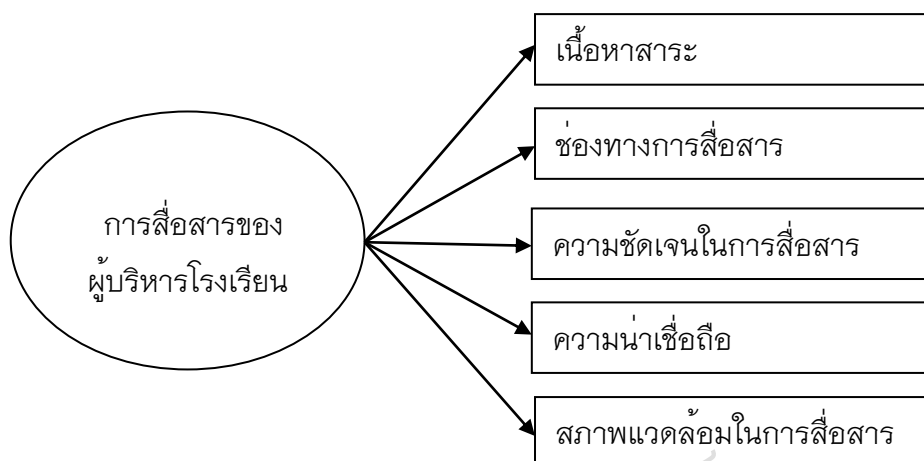
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบของการสื่อสาร	นักวิชาการ									ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	อึ้งลักษณะ วรรณกรรม (2557)	พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560)	ศิริพร แพบัว (2564)	บัลลังก์ มะเงี้ยว (2564)	อมรา ปานศรีแสง (2565)	พิงคัลลิตร์ เมธาธารณกุล (2567)	กรรณิการ์ อานทอง (2567)	Igbudu (2017)	Ifeyinwa (2018)			
1. ความน่าเชื่อถือ	✓	✓			✓		✓			4	44.44	✓
2. สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร										4	44.44	✓
- สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร	✓									4	44.44	✓
- บริบทสถานการณ์หรือสิ่งแวดลอม		✓										
- ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม					✓		✓					
3. เนื้อหาสาระ										6	66.66	✓
- เนื้อหาสาระ	✓				✓		✓			6	66.66	✓
- เนื้อหา		✓	✓			✓						
4. ความต่อเนื่องและความมั่นคงของข้อมูล										3	33.33	
- ความต่อเนื่องและความมั่นคงของข้อมูล	✓									3	33.33	
- ความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ		✓										
- ความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน					✓							
5. ช่องทางการสื่อสาร										6	66.66	✓
- ช่องทางการสื่อสาร	✓	✓				✓	✓			6	66.66	✓
- ช่องทางการติดต่อสื่อสาร					✓							
- ด้านสื่อ/เทคโนโลยี			✓									
6. ความสามารถของผู้รับสาร	✓				✓		✓			3	33.33	
7. ความแจ่มแจ้งของข่าวสาร										2	22.22	
- ความแจ่มแจ้งของข่าวสาร					✓					2	22.22	
- ความชัดของข่าวสาร							✓					
8. การฟัง										3	33.33	
- การฟัง			✓							3	33.33	
- การฟังอย่างตั้งใจ								✓				
- การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ									✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การสื่อสาร	นักวิชาการ										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	อึ้งลักษณะ ระววยทรง (2557)	พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560)	ศิริวัชร แพบัว (2564)	บัลลังก์ มะเสียว (2564)	อมรา ปานศรีแสง (2565)	พิงคัสติลด์ร เมธาธารณกุล (2567)	กรรณิการ์ อานทอง (2567)	Igbudu (2017)	Ifeyinwa (2018)				
9. ความชัดเจนในการสื่อสาร											5	55.55	✓
- การพูดที่ชัดเจน			✓								5	55.55	✓
- พูดตรงประเด็น		✓											
- ความชัดเจนในการสื่อสาร				✓				✓	✓				
10. การอ่าน			✓								1	11.11	
11. การเขียน											2	22.22	
- การเขียน			✓										
- การเขียนอย่างชัดเจน									✓				
12. ทาทาง			✓								1	11.11	
13. การเปิดกว้างรับฟัง				✓							1	11.11	
14.ความสมบูรณ์				✓							1	11.11	
15. วัฒนธรรมขององค์กร				✓							1	11.11	
16. ความเห็นอกเห็นใจ						✓			✓		2	22.22	
17. การมีปฏิสัมพันธ์								✓	✓		2	22.22	
18. การแก้ปัญหา								✓			1	11.11	
19. การเจรจาต่อรอง								✓			1	11.11	
รวม	6	6	7	4	7	3	6	5	5				

จากตาราง 1 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสาร ตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ ทั้ง 9 แหล่ง ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 40 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนดังนี้ 1) เนื้อหาสาระ 2) ช่องทางการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร 4) ความน่าเชื่อถือ และ 5) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถอธิบายโมเดลการวัดการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

เมื่อผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนตามตาราง 1 แล้วจึงศึกษาหาความหมายขององค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

1. เนื้อหาสาระ

1.1 ความหมายของเนื้อหาสาระ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาสาระ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) กล่าวว่า เนื้อหาสาระ หมายถึง ข้อมูลหรือสารที่ผู้ส่งสารต้องการถ่ายทอดไปยังผู้รับสาร ซึ่งควรมีความชัดเจนและตรงประเด็น เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บัลลังก์ มะเจี้ยว (2565) กล่าวว่า เนื้อหาสาระ หมายถึง ข้อมูลหรือสารที่ผู้ส่งสารต้องการถ่ายทอดไปยังผู้รับสาร ซึ่งควรมีความชัดเจนและตรงประเด็น เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อมรา ปานศรีแสง (2565) กล่าวว่า เนื้อหาสาระ หมายถึง ข้อมูลหรือสารที่ผู้ส่งสารต้องการถ่ายทอดไปยังผู้รับสาร ซึ่งควรมีความชัดเจน ตรงประเด็น และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับสาร เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พิงค์ฉินฉัตร เมธาธารณ์กุล (2567) กล่าวว่า เนื้อหาสาระ หมายถึง ข้อมูลหรือสารที่ผู้ส่งสารต้องการถ่ายทอดไปยังผู้รับสาร ซึ่งควรมีความชัดเจนและตรงประเด็น เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Ifeyinwa (2018) กล่าวว่า เนื้อหาสาระ หมายถึง ข้อมูลหรือสารที่ผู้ส่งสารต้องการถ่ายทอดไปยังผู้รับสาร ซึ่งควรมีความชัดเจนและตรงประเด็น

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า

เนื้อหาสาระ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคัดกรองข้อมูล จัดลำดับความยากง่าย วิเคราะห์แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล สามารถรับสารต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งอดีตและปัจจุบัน ซึ่งเป็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ วางแผน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2 ลักษณะของเนื้อหาสาระ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอลักษณะของเนื้อหาสาระในการสื่อสารดังนี้

Hovland & Weiss (1951) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือของเนื้อหาต้องมี 3 องค์ประกอบหลัก 1) ความเชี่ยวชาญ มีความรู้และทักษะในเรื่องที่สื่อสาร มีประสบการณ์ตรงและมีหลักฐานและข้อมูลสนับสนุน 2) ความน่าไว้วางใจ มีความซื่อสัตย์ มีความโปร่งใสและรักษาคำพูด 3) พลังดึงดูด มีบุคลิกที่น่าสนใจ สามารถสร้างแรงจูงใจ และมีความน่าเคารพ

Hackman & Johnson (2013) กล่าวว่า เนื้อหาสาระต้องมีความชัดเจนเพราะความชัดเจน (Clarity) ในการสื่อสารเป็นรากฐานสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้สื่อสารควร ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย สื่อสารอย่างตรงประเด็น หลีกเลี่ยงศัพท์เทคนิคที่ซับซ้อน

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า เนื้อหาการสื่อสารที่ดีต้องมีความชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและหลีกเลี่ยงศัพท์ซับซ้อน พร้อมทั้งต้องกระชับ สื่อสารใจความสำคัญให้ได้มากที่สุดด้วยคำน้อยที่สุด

2. ช่องทางการสื่อสาร

2.1 ความหมายของช่องทางการสื่อสาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาช่องทางการสื่อสาร จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง สื่อหรือวิธีการที่ใช้ในการส่งสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรวิทย์ แพบัว (2564) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง วิธีหรือสื่อที่ผู้บริหารใช้ในการส่งสารจากตนเองไปยังครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นการสื่อสารทางวาจาหรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

อมรา ปานศรีแสง (2565) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง วิธีหรือสื่อที่ผู้บริหารใช้ในการส่งสารจากตนเองไปยังครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ข้อมูลถูกส่งถึงผู้รับสารอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาข้อมูลของวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมายในการส่งข้อมูลหรือข้อความ โดยการสื่อสารผ่านช่องทางการประชุม เครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ โทรศัพท์ อีเมล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ

2.2 ความสำคัญของช่องทางการสื่อสาร

ช่องทางการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการถ่ายทอดข้อมูลและความเข้าใจในองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอความสำคัญของช่องทางการสื่อสาร ไว้ดังนี้

Shannon & Weaver (1949) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการลดทอนความคลาดเคลื่อนของข้อมูล โดยพบว่า การเลือกช่องทางที่เหมาะสมลดโอกาสการสูญเสียข้อมูล ช่องทางที่หลากหลายช่วยเพิ่มความเข้าใจ

Downs & Hazen (1977) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสเพิ่มความไว้วางใจได้ การสื่อสารแบบสองทิศทางลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

Nonaka & Takeuchi (1995) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสารช่วยในการถ่ายโอนความรู้ ช่องทางที่หลากหลายช่วยในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งแบบชัดแจ้งและฝังลึก การผสมผสานช่องทางการสื่อสารช่วยสนับสนุนนวัตกรรม

Daft (2000) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสารที่มีความชัดเจนข้อมูลสูงช่วยลดความคลุมเครือ การเลือกช่องทางที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า

ช่องทางการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลและเพิ่มความเข้าใจ ทั้งยังส่งเสริมความไว้วางใจ ความผูกพัน และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร

3. ความชัดเจนในการสื่อสาร

3.1 ความหมายของความชัดเจนในการสื่อสาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความชัดเจนในการสื่อสาร

จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) กล่าวว่า ความชัดเจนในการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่ผู้พูดสามารถถ่ายทอดข้อมูลหรือความคิดได้อย่างกระชับ และไม่ซับซ้อน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและไม่คลุมเครือ ความชัดเจนในการสื่อสารจะช่วยให้ผู้ฟังสามารถรับสารได้ตรงประเด็น และไม่เกิดความสับสน

ธีรวิธ แพบัว (2564) กล่าวว่า ความชัดเจนในการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่ทำให้ผู้ฟังสามารถรับรู้และเข้าใจข้อความที่ผู้พูดต้องการถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น ความชัดเจนในการสื่อสารมีความสำคัญในกระบวนการสื่อสาร เพราะช่วยลดการตีความผิดและช่วยให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและหลีกเลี่ยงคำพูดที่อาจทำให้เกิดความสับสนหรือความไม่ชัดเจน

Zarefsky (2017) กล่าวว่า ความชัดเจนในการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่ผู้พูดสามารถนำเสนอข้อมูลหรือความคิดอย่างกระชับ และเข้าใจได้ง่าย โดยใช้ภาษาที่ตรงไปตรงมาและปราศจากความซับซ้อน ความชัดเจนในการสื่อสารจะช่วยให้ผู้ฟังสามารถจับใจความสำคัญได้ทันทีและไม่รู้สึกสับสนหรือคลุมเครือ

Igbudu (2017) กล่าวว่า ความชัดเจนในการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่เน้นการใช้ภาษาที่ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย และไม่มี ความคลุมเครือ ผู้พูดจะต้องจัดระเบียบความคิดและข้อมูลให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจข้อความที่ต้องการสื่อได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

Ifeyinwa (2018) กล่าวว่า ความชัดเจนในการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่ใช้ภาษาที่ตรงไปตรงมาและไม่ซับซ้อน เพื่อให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจสารที่ส่งได้ทันทีและไม่มี ความสับสน ความชัดเจนในการสื่อสารจะเน้นการใช้คำที่เหมาะสมและง่ายต่อการเข้าใจ โดยไม่ใช้ศัพท์ที่ซับซ้อนหรือไม่จำเป็น ซึ่งช่วยให้การสื่อสารเกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง

จากการศึกษาข้อมูลของวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ความชัดเจนในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งสารหรือถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น และไม่คลุมเครือ โดยใช้ภาษา ถ้อยคำ น้ำเสียง ท่าทาง หรือสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของผู้สื่อสาร

3.2 ความสำคัญของความชัดเจนในการสื่อสาร

ความชัดเจนในการสื่อสารของผู้บริหารไม่เพียงแต่เป็นทักษะการสื่อสาร แต่ยังเป็นเครื่องมือกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอความสำคัญของความชัดเจนในการสื่อสาร ซึ่งมีความสำคัญหลายด้านดังนี้

Dirks & Ferrin (2002) กล่าวว่า ความชัดเจนในการสื่อสารและ โปร่งใสของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและทีมงาน

Drucker (2006) กล่าวว่า ความชัดเจนในการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ความชัดเจนช่วยลดความคลุมเครือและความเข้าใจผิดในองค์กร

Kotter (2012) กล่าวว่า ความชัดเจนในการสื่อสารของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่กระชับแจ่มชัด ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันและทิศทางที่ตรงกันภายในองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ความชัดเจนในการสื่อสารของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และช่วยให้พนักงานเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายได้อย่างลึกซึ้ง ความชัดเจนยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินใจ แก้ปัญหาและลดความเข้าใจผิดภายในองค์กร อีกทั้งยังเสริมสร้างความไว้วางใจและสนับสนุนการนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่น

4. ความน่าเชื่อถือ

4.1 ความหมายของความน่าเชื่อถือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความน่าเชื่อถือ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

ยิ่งลักษณ์ วรรณทรง (2557) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ความถูกต้องของข้อมูล ความจริงใจ และความโปร่งใสในการสื่อสาร เมื่อผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ จะสามารถสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะที่ทำให้บุคคลหรือแหล่งข้อมูลได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้อื่น ซึ่งอาจพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความซื่อสัตย์ หรือความสม่ำเสมอในการแสดงออกและการปฏิบัติตน

Cialdini (2006) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการโน้มน้าวใจและสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยความน่าเชื่อถือของบุคคลหรือแหล่งข้อมูล มีผลต่อการยอมรับและปฏิบัติตาม

Covey, & Merrill (2006) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้บุคคล องค์กร หรือสังคมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาข้อมูลของวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ถ่ายทอดออกไป ทำให้ผู้รับสารเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสาร หรือสารที่ได้รับนั้นมีความถูกต้อง เป็นจริง ตรวจสอบได้ และไม่มีการบิดเบือน โดยพิจารณาจากแหล่งที่มา ความครบถ้วนของเนื้อหา และความโปร่งใสของการสื่อสาร

4.2 ความสำคัญของความน่าเชื่อถือ

ความน่าเชื่อถือของผู้บริหารในการสื่อสารเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร การสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือจะช่วยสร้างความไว้วางใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอความสำคัญของความน่าเชื่อถือ ดังนี้

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) กล่าวว่า การสื่อสารของผู้บริหารที่มีความน่าเชื่อถือส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งรวมถึงความร่วมมือในการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ธีรวิทย์ แพบัว (2564) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือในการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในข้อมูลที่ได้รับ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียน เมื่อบุคลากรเชื่อถือผู้บริหาร พวกเขามีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น

ณัฐพล วัฒนกุล (2564) กล่าวว่า การสื่อสารที่น่าเชื่อถือช่วยให้ข้อมูลที่ส่งผ่านนั้นมีความถูกต้อง ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อบุคลากรรับรู้ข้อมูลที่เชื่อถือ พวกเขจะสามารถตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมของโรงเรียน

รัชนิย์ จอมลี (2565) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือของผู้บริหารเป็นพื้นฐานสำคัญของการโน้มน้าวใจ เมื่อบุคลากรเชื่อมั่นในผู้บริหาร พวกเขาย่อมเปิดใจรับฟัง และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำหรือนโยบายที่ผู้บริหารนำเสนอ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ความน่าเชื่อถือในการสื่อสารของผู้บริหารมีผลต่อความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

5. สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร

5.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการสื่อสารจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการสื่อสารหมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ซึ่งอาจเป็นปัจจัยทางกายภาพ สังคม จิตใจ หรือวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการส่งผ่านข้อมูลและการรับรู้ของบุคคลในกระบวนการสื่อสาร โดยสภาพแวดล้อมเหล่านี้อาจช่วยส่งเสริม หรือกีดขวางการสื่อสาร

ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขึ้นอยู่กับว่าเป็นการสื่อสารในบริบทใด เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเรียน หรือในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

ภาคิติ ตริสุกุล และคณะ (2563) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร หมายถึง ปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อกระบวนการสื่อสาร เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับเสียง และการจัดที่นั่ง ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม สภาพอารมณ์และจิตใจของผู้ส่งสารและผู้รับสารหรือเครื่องมือและช่องทางที่ใช้ในการสื่อสาร เช่น การประชุมทางไกลหรือการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์

อมรา ปานศรีแสง (2565) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร หมายถึง ปัจจัยหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการสื่อสาร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นหลายมิติ เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการใช้พื้นที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ , สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม, สภาพแวดล้อมทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกของผู้ส่งและผู้รับสาร รวมถึงปัจจัยทางวัฒนธรรมและบริบทต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรับข้อมูลและการตีความข้อมูลในกระบวนการสื่อสาร โดยองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยกำหนดลักษณะและความสำเร็จในการสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ

กรรณิการ์ อานทอง (2567) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร หมายถึง ปัจจัยหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครู รวมถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการสื่อสาร เช่น ห้องประชุม เครื่องมือในการสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล การรับรู้และการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมทางจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก และการเปิดรับข้อมูลของผู้ส่งและผู้รับสาร ซึ่งส่งผลต่อความเข้าใจและการประเมินผลการสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น ภูมิหลังทางวัฒนธรรมของผู้บริหารและครูที่อาจมีผลต่อการตีความข้อมูล การทำความเข้าใจและสร้างสภาพแวดล้อมในการสื่อสารที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน

จากการศึกษาข้อมูลของวิชาการสามารถสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย การสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง

โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน และปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร เช่น เสียงดัง ความขัดแย้ง หรืออคติส่วนบุคคล

5.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร ไว้ดังนี้

Dirks & Ferrin (2002) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และเป็นมิตร ช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ประกอบด้วย พื้นที่สื่อสารที่เป็นกันเอง การรับฟังอย่างตั้งใจและการสร้างปฏิสัมพันธ์แบบสองทิศทาง

Ulmer (2010) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งในช่วงวิกฤต โดยเฉพาะการสร้าง ความมั่นคงทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหาและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

Castells (2010) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการสื่อสารของผู้บริหาร ผ่านแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ การประชุมทางไกลและช่องทางการสื่อสารแบบหลากหลาย

Kotter (2012) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการสื่อสารของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้และการตอบสนองของพนักงาน โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนแปลงองค์กร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสามารถลดความกังวลและสร้างความเชื่อมั่นได้

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการสื่อสารของผู้บริหารมีผลต่อการรับรู้และความเชื่อมั่นของพนักงาน โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤต การใช้ภาษากาย น้ำเสียง และการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร โปร่งใส และเปิดกว้างช่วยเสริมความไว้วางใจ อีกทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลยังมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมการสื่อสารที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ทำให้ได้ข้อสรุปที่นำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การสื่อสารของผู้บริหาร
โรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. เนื้อหาสาระ	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคัดกรองข้อมูล จัดลำดับความยากง่าย วิเคราะห์แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล สามารถรับสารต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งอดีตและปัจจุบัน ซึ่งเป็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ วางแผน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ	1. มีความสามารถในการคัดกรองข้อมูล 2. จัดลำดับความยากง่ายของข้อมูล 3. วิเคราะห์แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล 4. รับรู้ข้อมูลดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งอดีตและปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน
2. ช่องทางการสื่อสาร	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมายในการส่งข้อมูลหรือข้อความ โดยการสื่อสารผ่านช่องทางการประชุม เครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ โทรศัพท์ อีเมล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ	1. เลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหา 2. เลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 3. ใช้เทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มในการสื่อสารที่หลากหลายอย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร
3. ความชัดเจนในการสื่อสาร	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งสารหรือถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น และไม่คลุมเครือ โดยใช้ภาษา ถ้อยคำ น้ำเสียง ท่าทาง หรือสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของผู้สื่อสาร	1. ส่งสารหรือถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น 2. ใช้ภาษาที่เหมาะสม เข้าใจง่าย 3. ใช้ถ้อยคำสุภาพ น้ำเสียงที่เหมาะสม 4. ใช้ท่าทางประกอบการพูดที่เหมาะสม
4. ความน่าเชื่อถือ	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ถ่ายทอดออกไป ทำให้ผู้รับ	1. ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่มีความถูกต้อง เป็นจริง สามารถตรวจสอบได้

ตาราง 2 ต่อ

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	สารเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสาร หรือสารที่ได้รับนั้นมีความถูกต้อง เป็นจริง ตรวจสอบได้ และไม่มีการบิดเบือน โดยพิจารณาจากแหล่งที่มา ความครบถ้วนของเนื้อหา และความโปร่งใสของการสื่อสาร	2. ทำให้ผู้รับสารเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารนั้นมีความถูกต้อง
		3. ไม่บิดเบือนเนื้อหาข้อมูลข่าวสาร
		4. ถ่ายทอดเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารที่มีความครบถ้วน
5. สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย การสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน และปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร เช่น เสียงดัง ความขัดแย้ง หรืออคติส่วนบุคคล	1. เลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย 2. สร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3. พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน 4. เลือกสถานที่ที่ปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายของของแรงจูงใจไว้หลายท่านด้วยกัน ผู้วิจัยขอนำกล่าวโดยสังเขป ดังนี้

ราณี อธิชัยกุล (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้น ให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย(Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคลได้แก่ ความสนใจ

ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดมุ่งหมาย ได้ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

บุษบา รัตนมงคล (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ปราณี คาคการณ์ไกล (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการกระทำหรือดำเนินการอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ จนงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อรสา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในตัวบุคคลด้วย ความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวก ที่ช่วยเสริมแรงให้บุคคลมีความสุขกับการกระทำสิ่งนั้น ๆ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจ เมื่อประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

จากการศึกษาข้อมูลของวิชาการสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในหรือปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งอาจเกิดจากความต้องการ ความคาดหวัง หรือแรงกดดันจากสภาพแวดล้อม แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การศึกษา หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน

2.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

อรสา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดัน ให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรง ให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความต้องการหรือพลังที่กระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน โดยมีการแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน ความท้าทายในการทำงาน หรือการมีความรู้สึกถึงความสำเร็จเมื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัว แรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่มาจากภายนอกบุคคล เช่น การได้รับรางวัล การยอมรับจากผู้อื่น หรือการได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพ

พนิดา เกษะบุตร (2566) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล เช่น ความต้องการส่วนบุคคล ค่านิยม สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน โดยแรงจูงใจสามารถส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

Joharis (2017) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำบางอย่างในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแรงจูงใจนี้เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล (เช่น ความต้องการ ความพึงพอใจ หรือค่านิยมส่วนบุคคล) รวมถึงปัจจัยภายนอก (เช่น ผลตอบแทน การยอมรับจากผู้อื่น หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน) ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น ๆ

Andriani (2018) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแรงจูงใจนี้สามารถเกิด

จากความต้องการส่วนบุคคล เช่น ความพึงพอใจหรือความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รวมถึงสิ่งจูงใจภายนอก เช่น ผลตอบแทน หรือการยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาข้อมูลของวิชาการสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันที่ทำให้ครูรู้สึกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทาย

2.3 ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งเพราะในการปฏิบัติงานใดให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยปัจจัยที่เป็นทรัพยากรการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ ทรัพยากรบุคคล ทุน วัสดุ อุปกรณ์และการบริหารจัดการ ที่เหมาะสมปัจจัยทั้ง 4 ประการดังกล่าวทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นตัวขับเคลื่อนทุกประการในองค์กร โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

สัมมา รณิธ (2556) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหาร ต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงาน ขององค์การที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าผู้ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง

3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบ ช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความสามารถร่วมทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในทางริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรการบริหารงาน องค์กรที่ดีขึ้นบุคคลในองค์กรการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถมี การปฏิสัมพันธ์ที่ดีลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร ได้มาก แต่ละบุคคล ทำงานตามเป้าหมายขององค์กรขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและเปิด โอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ในทิศทางที่ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐธยาน์ โจมคำ (2557) กล่าวว่า การบริหารงานองค์กรในปัจจุบัน มี ปัญหาที่สลับซับซ้อน ทรัพยากรด้านกำลังคนและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการมี ความสำคัญอย่างมาก การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรจะบรรลุเป้าหมาย หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจถึง ความต้องการของบุคคล และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่โดยได้ผลตามที่เป้าหมาย กำหนดไว้

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการ ทำงานไว้ว่า การสร้างความสนใจของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะทำงาน อาจเกิดจากการผลักดันทางร่างกายและการเสริมแรง ทำให้เกิด ความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

รัชพล สอนใหม่ (2563) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่ขาดไม่ได้ ผลของแรงจูงใจเป็นผล ต่อเนื่องไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะไม่สามารถโน้มน้าวใจผู้ปฏิบัติงานให้มี ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ผลงานตกต่ำ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกฝน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กร

ทักษิณ มวลมนตรี (2564) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงย่อมส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่ง เชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างคนดีได้เพราะการปฏิบัติงานของครูเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

จากการศึกษาข้อมูลของวิชาการสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งที่โน้มน้าวให้บุคคลได้ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อที่จะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้มีความผูกพันกับองค์กร แสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ ทুমเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มกำลัง ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ได้

2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้มีผู้ศึกษาและค้นคว้าดังต่อไปนี้

ปราณี คาคการณ์ไกล (2557) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 13 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) นโยบายและการบริหารงาน 7) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา 8) สภาพการทำงาน 9) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) เงินเดือน 12) ความมั่นคงในการทำงาน 13) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ประภัสสร ธรรมปาน (2559) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) เงินเดือน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) สภาพการทำงาน

อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

วลัยกร สีหาเสน (2562) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ลักษณะของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า

บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) เงินเดือนและผลตอบแทน 3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) นโยบายและการบริหารงาน 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 6) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ 7) ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

พนิดา เกษะบุตร (2566) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 2) ด้านความสำเร็จของงาน 3) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านค่าตอบแทน

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) เงินเดือนและผลตอบแทน 3) ความสำเร็จของงาน 4) การยอมรับนับถือ 5) คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

Joharis (2017) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการความร่วมมือระหว่างบุคคล 3) ความต้องการอำนาจความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

Andriani (2018) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการความร่วมมือระหว่างบุคคล 3) ความต้องการร่างกาย 4) ความก้าวหน้า

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รายละเอียดดังตาราง 3

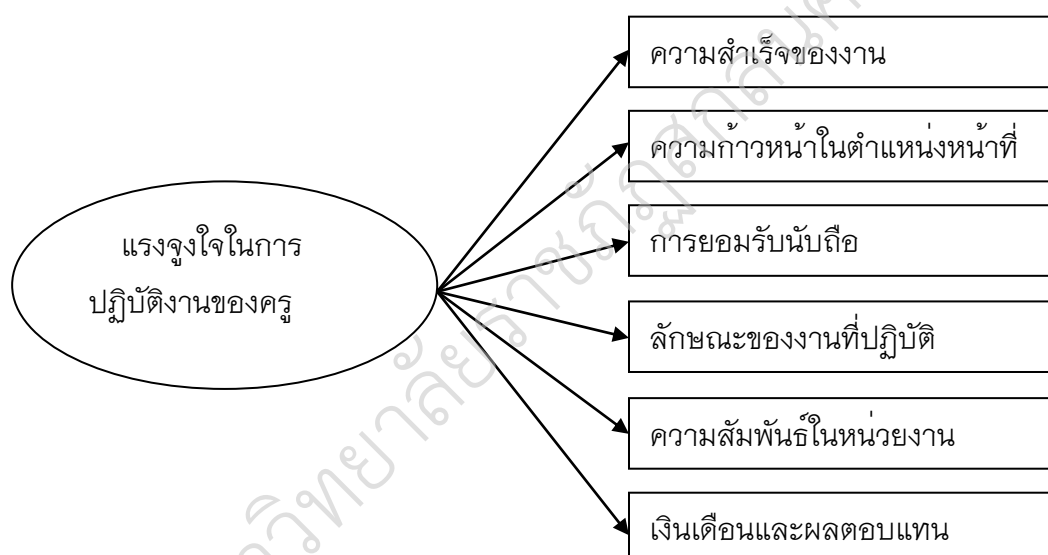
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการ องค์ประกอบของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ปราณี ศาตการณ์ไกล (2557)	ประภัศรา ธรรมปาน (2559)	อรสา เพชรน้อย (2560)	วลัยกร สีหาเสน (2562)	บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์ (2564)	ขจรศักดิ์ ธรรมธัญกุล (2564)	พณิศา เกษะบุตร (2566)	สมศักดิ์ ยางเมือง (2566)	Joharis (2017)	Andriani (2018)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. ความสำเร็จของงาน											10	100	✓
- ความสำเร็จในการทำงาน	✓						✓	✓					
- ความสำเร็จของงาน		✓		✓									
- ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			✓										
- ความสำเร็จในงานที่ทำ					✓								
- ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ						✓							
- ความต้องการความสำเร็จ									✓	✓			
- ความสำเร็จในการทำงาน	✓						✓	✓					
2. การยอมรับนับถือ											8	80	✓
- การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓											
- การยอมรับนับถือ			✓	✓			✓	✓					
- การได้รับความยอมรับนับถือ													
- ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่ม					✓				✓				
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ											6	60	✓
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓		✓			✓							
ลักษณะของงาน				✓				✓					
คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					✓								
4. ความรับผิดชอบ											2	20	
ความรับผิดชอบ	✓												
ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ					✓								
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่											9	90	✓
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต		✓											
- ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	✓		✓										
- ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						✓							
- ความก้าวหน้า				✓						✓			
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					✓								

ตาราง 3 ต่อ

นักวิชาการ	ปราณี ศาตการณ์ไกล (2557)	ประภัศรา ธรรมปาน (2559)	อรสา เพชรนัย (2560)	วลัยกร สีหาเสน (2562)	บุญวัฒน์ คำพราญกูร์ (2564)	ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564)	พัฒน์ดา เกษะบุตร (2566)	สมศักดิ์ ยางเมือง (2566)	Joharis (2017)	Andriani (2018)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
องค์ประกอบของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู													
- ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง							✓						
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน								✓					
6. นโยบายและการบริหารงาน	✓					✓					2	20	
7. สภาพการทำงาน	✓	✓									2	20	
8. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน											5	50	✓
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา													
ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	✓	✓											
- ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						✓	✓						
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร								✓					
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	✓										1	10	
10. เงินเดือนและผลตอบแทน											5	50	✓
- เงินเดือน	✓	✓											
- เงินเดือนและผลตอบแทน						✓		✓					
- ค่าตอบแทน							✓						
11. ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ											2	20	
- ความมั่นคงในการทำงาน	✓												
- ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ						✓							
12. ความรับผิดชอบ			✓	✓							2	20	
13. ต้องการความร่วมมือระหว่าง บุคคล									✓	✓	2	20	
14. ต้องการอำนาจ									✓		1	10	
15. ต้องการทางร่างกาย										✓	1	10	
16. วิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	✓										1	10	
รวม	12	6	5	5	5	7	5	6	4	4			

จากตาราง 3 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการทั้ง 10 แหล่ง ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 40 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) เงินเดือนและผลตอบแทน จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถอธิบายโมเดลการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ครู

เมื่อผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามตาราง 3 แล้ว จึงศึกษาหาความหมายขององค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน

1.1 ความหมายของความสำเร็จของงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำเร็จของงาน จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

อรสา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รู้จักป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกลึกซึ้ง และเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งในผลงานที่ภาคภูมิใจ โดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้น ต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูผู้สอนนั้น ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกัน

วลัยกร สีหาเสน (2562) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการได้มีโอกาสแสดงฝีมือในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและได้รับงานตามความเหมาะสม

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจให้งานที่รับผิดชอบ สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งสามารถแก้ปัญหาในการทำงานให้ผ่านไปสู่อะไรก็ตามประสบความสำเร็จในงาน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รู้จักป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิด ความรู้สึกพอใจ และเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะ ก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อ ๆ ไป

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่างเหมาะสม จนเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 ความสำคัญของความสำเร็จของงาน

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของความสำเร็จ ของงานไว้ ดังนี้

ธนิดา นาพรหม (2558) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมาย ดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การที่ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ธนัชชา ชาสงวน (2558) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จเป็นความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปล้ำในผลสำเร็จของงาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่าเมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้นบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม ปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นความภาคภูมิใจในผลงาน และ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ โดยจะทุ่มเทเต็มที่ทุกครั้งทีปฏิบัติงาน และการได้รับคำยกย่องชมเชยจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กอบกุล ตะปะแสง (2563) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน เป็นการที่ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี รวมถึงยังได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้ความสำเร็จจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้ตามเป้าหมาย มีความต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การปฏิบัติงานสำคัญ ๆ จนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผล มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้และไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.1 ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี (2558) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นของบุคลากรในองค์กรการมี โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน หมายถึง การได้มี โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงานในองค์กร การได้รับโอกาส ในการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมให้ได้วุฒิการศึกษาสูงขึ้นหรือได้รับการอบรม เพื่อให้ บุคคลมีโอกาสนในการเพิ่มทักษะและพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจะให้มีโอกาสใน การเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานรวมถึงสภาพและรายได้ หากมีบุคคลมี ลักษณะดังกล่าวจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วรวิมล ทองเยี่ยม (2558) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคลหรือตำแหน่งใน สถานที่

ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นและมีโอกาสได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม ฝึกงาน

สุพจน์ สฐิตวรการณกุล (2559) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ครุมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมถึงโอกาสได้รับความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นและมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเพิ่ม ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น อันจะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ การขึ้นเงินเดือน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของครูที่ได้รับการความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเลื่อนวิทยฐานะ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

2.2 ความสำคัญของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไว้ ดังนี้

สิริบัญญัติ ศรีนอก (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญอีกด้านที่ เกี่ยวข้องที่บุคลากรใฝ่ฝัน ต้องการและคาดหวังเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น ความก้าวหน้าเมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความชำนาญยิ่งขึ้น

ธนาโชติ โชติช่วง (2559) กล่าวว่า ความสำคัญในการได้รับความก้าวหน้า คือการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสใหม่ มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบ ให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจต่องาน

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรในองค์กร เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. การยอมรับนับถือ

3.1 ความหมายของการยอมรับนับถือ

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายการยอมรับนับถือซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการไว้วางใจความเชื่อถ้อยยอมรับในความรู้ความสามารถและการให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วย ครูในสถานศึกษาหากได้รับการไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้ว ย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ลัดดา พันชนัง (2559) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชย ได้รับการเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทำให้เกิดความภูมิใจ ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ ความสามารถในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่การงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่น การได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ

ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ (2561) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูปฏิบัติตนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถ เป็นที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และสังคมด้วยการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและคาดหวังเป็นแบบอย่างที่ดี

รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริพล (2563) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ เชื่อมมั่น ไว้วางใจในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การขอให้เป็นที่ปรึกษา การถูกเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้ การถูกเชิญให้เป็นกรรมการในหน่วยงานต่าง ๆ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่าย นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน ขณะที่ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้

3.2 ความสำคัญของการยอมรับนับถือ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการได้รับความยอมรับนับถือไว้ ดังนี้

ธนิดา นามพร (2558) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงสามารถสรุปได้ว่า การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

บุษยมาส ผาดี (2563) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้มนุษย์สามารถทำงานร่วมกัน และดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีคุณภาพ พึ่งพาและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน ดังนั้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นนั้นย่อมส่งผลต่อสัมพันธภาพอันยั่งยืน ส่งเสริมความเข้าใจและเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน การเคารพนับถือซึ่งกันและกันก็เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรควรมีให้แกกันและกัน

นุริยะห์ หะแว (2564) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ ความคิดเห็นและศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดี ให้กำลังใจ แสดงออกถึงความเชื่อถือไว้วางใจในผลงานและการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า

การยอมรับนับถือมีความสำคัญอย่างมากต่อการจูงใจในการทำงาน บุคคลมีความต้องการการยอมรับ การยกย่องชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทำให้เกิดความภูมิใจ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น การได้รับความไว้วางใจทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.1 ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี (2558) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย ใช้ความรู้ความสามารถ มีความหลากหลายหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้จนจบโดยลำพัง รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความชัดเจนของทิศทางการบริหาร โครงสร้างงานและกระบวนการ ทำงานที่บุคลากร ได้รับมอบหมายหากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงาน มีรูปแบบมาตรฐาน ที่ชัดเจน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีความถนัดจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุมัทนา สร้อยสน (2558) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้ง สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานได้เสร็จในเวลาอันสั้น

อัญชลี สุขวิบูลย์(2559) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายในการปฏิบัติ

ศรัณยา มาทิพย์(2560) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่เรียบง่าย งานที่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ

สกุลกานต์ โกสีลา (2561) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เนื้อหาของงานที่ได้รับมอบหมายไม่หนักเกินความสามารถของครูที่จะสามารถปฏิบัติได้ รวมไปถึงต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูด้วย

ภัทรดา จำนงประโคน (2561) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจ ทำให้รู้สึกอยากทำ อยากพัฒนา และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่

4.2 ความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้ ดังนี้

สิริปัญญา ศรีนอก (2557) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดผลงานของบุคลากร ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงแค่พฤติกรรมแต่ยังเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นส่วนสำคัญในการบูรณาการเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานและองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นำไปสู่ความสำเร็จสูงสุดขององค์กรในท้ายที่สุด

ธนิดา นาพรม (2558) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

ฐานรัตน์ จินรัตน์ (2561) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการจัดการเรียนการสอนและมีอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) กล่าวว่า คุณลักษณะของงานเป็นกรอบความคิดที่บุคคลมีต่องานของตน ทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในงาน ทราบข้อมูลรายละเอียดของงานในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งโครงสร้าง ความสำคัญ และคุณค่าของงานที่สอดคล้องต่อความรู้ความสามารถของตน รวมถึงการมีอิสระ ในการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานของตน มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการมีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงาน กล่าวคือ การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความ

พอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

5.1 ความหมายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

จิตรา น้ำใส (2559) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา

อัญชลี สุขวิบูลย์(2559) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

ประชุมพร บุญมา (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งเกิดจากความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ภัทรดา จำนงประโคน (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การติดต่อไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

รัชพล สอนใหม่ (2563) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนซึ่งเกิดจากความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในโรงเรียนเดียวกันการให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และ ผู้ปกครอง ซึ่งส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการมาปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำหน้าที่ และพร้อมทุ่มเทเพื่อองค์กร

5.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ได้นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของความสัมพันธ ะหว่างบุคคลในองค์กรไว้ ดังนี้

ประชุมพร บุญมา (2561) กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

ภัทรดา จำนงประโคน (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

ทิสชากร แสนสุริวงศ์ (2561) กล่าวว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร เป็นการประสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่อง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูและ

บุคลากรทุกคนเป็นอย่างดี ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ต่อกรณีความขัดแย้งในโรงเรียน และการที่ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะการประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้มีความสามัคคีกันในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการแนะนำเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ การให้การสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6. เงินเดือนและผลตอบแทน

6.1 ความหมายของเงินเดือนและผลตอบแทน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายเงินเดือนและผลตอบแทน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

วรัญญา อุบายลับ (2557) กล่าวว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง รายได้ ประจำรายได้พิเศษและสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงาน ที่พักรอค่าจ้าง และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เมตตา สอนเสนา (2557) กล่าวว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ อาจรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นด้วย

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) กล่าวว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ตลอดจน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงอาชีพ อาชีพครูก็มีความต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมาก

ยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป

อัญชลี สุขวิบูลย์(2559) กล่าวว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ และค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับความมั่นคงในงาน

สกุลกานต์ โกสีลา (2561) กล่าวว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครูพึงได้รับให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างเต็มความสามารถตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอต่อการนำไปใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน และการมอบรางวัลพิเศษสำหรับครูที่ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม

ภัทรดา จ่านงประโคน (2561) กล่าวว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็น ที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทน โบนัสและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับมีความเหมาะสมตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

6.2 ความสำคัญของเงินเดือนและผลตอบแทน

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของเงินเดือน และ ผลตอบแทนไว้ ดังนี้

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557) กล่าวว่า เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์มีความสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ เพราะมองเห็นว่าองค์การนี้มีความมั่นคงในด้านการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ บุคลากรทำให้องค์การสามารถที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาบริหารงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์การต่อไป

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนี้

1) ด้านความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1) ค่าตอบแทนเป็นรายได้หลักเพื่อนำมาดำรงชีวิตใช้จ่ายประจำวันของตน และครอบครัว

1.2) ค่าตอบแทนเป็นตัวเสริมความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

1.3) เป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2) ด้านความสำคัญต่อองค์กร ได้แก่

2.1) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้บรรลุผลโดยการให้ค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2) เป็นต้นทุนในการดำเนินงานที่มีผลต่อกำไร และความก้าวหน้าขององค์กร

ทิสชากร แสนสุริวงศ์ (2561) กล่าวว่า เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นรายได้ที่รับเป็นประจำและค่าตอบแทนที่ได้รับ รายได้ที่เกิดจากกิจกรรมอื่น ๆ รายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนชั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุนสวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า เงินเดือนและผลตอบแทนมีความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นด้านปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรม ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป

จากข้อมูลดังกล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ นิยามปฏิบัติการขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครู

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความสำเร็จของงาน	การที่ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่างเหมาะสม จนเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์กร	1. รู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ 2. รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ 3. รู้สึกภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ความรู้สึกรับรู้ของครูที่ได้รับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้ง การเลื่อนวิทยฐานะ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง	1. พึงพอใจกับการได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงาน 2. พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ 3. พึงพอใจเมื่อได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง
3. การยอมรับนับถือ	การที่ครูได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่าย นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน ขณะที่ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้	1. รู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน 2. รู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน 3. รู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด มีอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจ ทำให้รู้สึกอยากทำอยากพัฒนา และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	1. พึงพอใจต่อภาระงานที่รับผิดชอบ 2. พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด 3. พึงพอใจที่ได้รับอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย 4. พึงพอใจเมื่อได้ทุ่มเทให้กับงานเต็มที่

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ความรู้สึกรักและผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการมาปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำหน้าที่ และพร้อมทุ่มเทเพื่อองค์กร	1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
		2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร
		3. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน
		4. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง
6. เงินเดือนและผลตอบแทน	ความรู้สึพึงพอใจในค่าตอบแทน โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับมีความเหมาะสมตามตำแหน่งและประสิทธิภาพการทำงาน	1. รู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมตามตำแหน่งและประสิทธิภาพการทำงาน
		2. รู้สึกพึงพอใจต่อรางวัลพิเศษหรือโบนัสที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน
		3. รู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากผลการศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยข้างต้นมีความสัมพันธ์กันดังตัวอย่างวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ธีรวิทย์ แพบัว (2564) ได้ศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิงค์ฉัตร เมธธารณกุล (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร

โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัย
ที่สำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมาก
น้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
เนื่องจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน
มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อ
ความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน จึงทำให้การบริหารงานนั้นประสบผลสำเร็จ
และเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

4. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู ดังนี้

ชวัลวัฒน์ ธิรไชยพิบูล (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการ
สื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาได้แนวทางการพัฒนา
ทั้งสิ้น 3 แนวทาง ดังนี้

1. การสื่อสารโดยตรงแบบเผชิญหน้าเป็นการสื่อสารที่ทั้งผู้ส่งสารและ
ผู้รับสารต่างเผชิญหน้ากันในการสนทนา
2. การสื่อสารสองทางเป็นการสื่อสารที่มีการโต้ตอบกันไปมาของผู้ส่ง
สารและผู้รับสารทั้งสองฝ่าย การสื่อสารรูปแบบนี้จะไม่สร้างความสับสนแก่คู่สนทนา
ก่อให้เกิดความน่าสนใจใคร่รู้และเกิดสมาธิในการรับสารได้ง่าย
3. การสื่อสารโดยช่องทางและสื่อที่หลากหลาย

รัชณี จอมศรี (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าว
ใจของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยสรุปได้ 14 แนวทาง แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสวัสดิภาพและความวางใจ เน้นให้ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ เปิดเผยและเป็นมิตร สร้างความน่าเชื่อถือ มีแผนดำเนินงานชัดเจน รับฟังความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเอื้ออาทรในองค์กร

2. ด้านสังคมและความคล่องตัว มุ่งพัฒนาบุคลากรให้เปิดเผย กล้าแสดงออก รับฟังและให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว มีความมั่นใจในการตัดสินใจ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างถูกต้อง

3. ด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีทักษะการจูงใจ รับฟังความคิดเห็น มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ รวมถึงมีไหวพริบในการแก้ปัญหาและสื่อสารเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

พรพรรณ โสภ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการสื่อสารเพื่อการบริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แนวทางการพัฒนาการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน ได้แก่

1. การสื่อสาร ต้องมีความน่าเชื่อถือ ควรให้ข้อมูลที่สามารถตรวจสอบได้ มีความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมาย

2. ควรมีการวิเคราะห์บริบท สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เหมาะสมกับวิธีการสื่อสาร

3. เนื้อหาการสื่อสารควรใช้ภาษาเข้าใจง่าย ตรงประเด็นมีรายละเอียดครบถ้วน

4. มีความชัดเจนทั้งขั้นตอน กระบวนการที่ต้องปฏิบัติ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

5. เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยซักถามระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

6. เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถในการเข้าถึง ข้อมูลที่ผู้รับสาร มีความถนัด รวดเร็ว และถูกต้อง

7. มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้การสื่อสารเป็น มาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือ

จากการศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ควรพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารให้มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ รับฟัง เปิดเผย ใช้สื่อหลากหลาย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของครู

4.1 แนวทางการตามแนวคิด OKRs

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำวิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1.1. ความหมายของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดตัววัดผล หรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล ได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2563) กล่าวว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results คือ ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย “O” มาจาก Objectives คือ วัตถุประสงค์หลักเป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ “K” มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น (How)

ภวัต สุวรรณธนะ (2564) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ (OKRs) หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ วิธีการตั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลในองค์กรให้มีเป้าหมายที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก (Objectives) ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายขององค์กรในระดับต่าง ๆ และมีผลลัพธ์หลัก (Key results)

ศิริธร หงษ์ลอย (2564) กล่าวว่า OKRs (Objectives and Key Results) คือ ระบบการตั้งวัตถุประสงค์และกำหนดผลลัพธ์หลัก ซึ่งมีใช้วิธีประเมินผลการทำงานแต่

เป็น “เครื่องมือ” ช่วยให้การประเมินผลการทำงานนั้นมีเป้าหมายและแง่มุมที่จะประเมินที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยการตั้งผลลัพธ์หลักนั้นอาศัยความร่วมมือจากตัวพนักงานเองที่จะกำหนดผลลัพธ์ของตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กรที่สำคัญมากอย่างน้อย 3 ประการ เพื่อให้เห็นว่าสามารถมุ่งเป้าทำให้สำเร็จได้จริงในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยมากเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ผลลัพธ์หลักแต่ละข้อที่พนักงานกำหนดจะมีค่าเป้าหมายกำกับเพื่อให้รู้ว่าอยู่ในความสำเร็จระดับใด โดยมีการสังเกต ติดตาม หรือกับหัวหน้างานถึงความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ

สถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ (2564) กล่าวว่า OKRs เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนด ตัววัดผล หรือผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับ

สมชาย เทพแสง (2566) กล่าวว่า OKRs เป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรที่เน้นคุณภาพ เน้นการวัดเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถกำหนดเป็นเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายระดับงานหรือแผนก และเป้าหมายระดับองค์กร เป็นวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้วยการยอมรับจากองค์กร รวมถึงเป็นเทคนิคการตั้งเป้าหมายที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

สรุปได้ว่า OKRs หรือ Objective and Key Results คือ ระบบการบริหารจัดการที่เน้นการตั้งเป้าหมาย (Objectives) และ ผลลัพธ์หลัก (Key Results) อย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรสอดคล้องกัน มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง Objectives (O): คือจุดมุ่งหมายหลักที่ต้องการบรรลุ มีความชัดเจนและมีแรงจูงใจ Key Results (KRs): คือผลลัพธ์ที่ใช้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย โดยต้องสามารถวัดผลได้ ชัดเจน และมีกรอบระยะเวลา

4.1.2. ความสำคัญของ OKRs

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของ OKRs ดังนี้

จิรภาส กีบสันเทียะ (2565) กล่าวว่า ความสำคัญของ OKRs ต่อการพัฒนาองค์กรด้านความก้าวหน้าขององค์กร ดังนี้

- 1) เพิ่มการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ทุกหน่วยในองค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและเพิ่มความร่วมมือระหว่างกัน
ทุกคนในบริษัทสามารถเห็นวัตถุประสงค์ของกันและกัน เพื่อให้ทราบ ใครกำหนด
วัตถุประสงค์อย่างใด และจะช่วยเหลือกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 3) นำระบบไปปรับใช้กับองค์กรได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และรวดเร็ว
มีระบบซอฟต์แวร์เป็นเครื่องมือ
- 4) เป็นมาตรฐานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน
เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานอย่างไรให้เป็นไปตามที่องค์กร
คาดหวัง
- 5) องค์กรที่ให้ความสำคัญและจริงจังกับ การมุ่งเน้นผลลัพธ์
(Result-Oriented) จะได้ประโยชน์อย่างมาก เพราะ OKRs จะมุ่งเน้นให้ทำในเรื่องที่สำคัญ
และมีผลกระทบอย่างมากต่อองค์กรเท่านั้น ส่วนเรื่องเล็ก ๆ จะไม่นำมากำหนดเป็น OKRs
รวมถึงยังกำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องด้วย เพื่อให้
มั่นใจว่าจะได้ผลการดำเนินงานอย่างที่ต้องการ
- 6) การนำ OKRs มาใช้ จะกำหนดให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้น
เช่น 3 เดือน และเมื่อครบ 3 เดือนแล้ว ก็จะมาพิจารณาต่อว่าใน 3 เดือนต่อไป จะทำเรื่อง
อะไรบ้าง ซึ่งการกำหนดกรอบการทำงานระยะสั้นแบบนี้ จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถ
ในการปรับตัว (Adaptability) ได้เป็นอย่างดี และมีความคล่องตัวที่จะสามารถรับมือกับสิ่ง
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว
และทันต่อสถานการณ์
- 7) OKRs จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรได้มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย
ที่ดูเหมือนเป็นไปได้ยากมาก แต่ถ้าหากสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ท้าทายนี้ ก็จะช่วย
ให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างก้าวกระโดด (Exponential Growth) ช่วยยกระดับขีด
ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่
เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และคาดไม่ถึงมากขึ้น

สมชาย

สรุปได้ว่า OKRs (Objectives and Key Results) มีบทบาทสำคัญต่อการ
พัฒนาองค์กรในหลายมิติ OKRs มีส่วนช่วยอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางการทำงานที่

สอดคล้องกันในทุกระดับขององค์กร ด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ทำให้การดำเนินงานในแต่ละหน่วยสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ OKRs ยังส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถมองเห็นวัตถุประสงค์ของเพื่อนร่วมงาน และเข้าใจว่าควรสนับสนุนกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4.1.3. ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ พบว่านักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ได้ดังนี้

นภดล รมโพธิ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ ดังนี้

- 1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs
- 2) ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความ สอดคล้อง เชื่อมโยงกัน
- 3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs
- 4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

4.1.4. แนวทางการนำ Objective and Key Result (OKRs) ไปใช้ในองค์กรให้เกิดคุณภาพ

Wodtke (2016) ระบุถึงความสำเร็จในการใช้งาน OKRs ควรมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) เริ่มต้นด้วยการแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับแนวคิดของ OKRs และกรอบการทำงาน ผู้นำจึงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้บรรลุเป้าหมาย
- 2) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าหัวหน้างาน และบุคลากรกำหนดเป้าหมายระยะยาวโดยรวมขององค์กรอย่างชัดเจน ขั้นตอนนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้แน่ใจว่า OKRs ของบุคลากรแต่ละคนได้รับการวางแผนอย่างมีกลยุทธ์
- 3) สนับสนุนให้หัวหน้างานพบปะกับบุคลากรเพื่อตกลงร่วมกันอย่างเข้มแข็งเกี่ยวกับ OKRs การนำบุคลากรเข้าสู่กระบวนการนี้ และให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย
- 4) สำหรับทุก ๆ วัตถุประสงค์ ให้บุคลากรตัดสินใจเลือกผลลัพธ์หลักที่แตกต่างตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง การแยก OKRs ด้วยวิธีนี้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น และลดระดับความเครียดสำหรับบุคลากรที่รู้สึกว่ามีเป้าหมายบางอย่างเข้าถึงได้ยาก

5) ตัดสินใจให้ชัดเจนว่าความสำเร็จจะเป็นอย่างไร เช่น บรรลุเป้าหมายที่วัดได้ 75% หรือมากกว่านั้น

Wilsey (2021) ควรมีแนวทางการดำเนินงาน OKRs ดังนี้

1) การวางแผนสำหรับ OKRs ควรใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการวิเคราะห์อุปสรรคและปัญหาเพื่อช่วยให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างราบรื่น

2) ระบุจุดเริ่มต้นในการทำงาน มีการตรวจสอบข้อบกพร่องและประเด็นที่ต้องแก้ไขก่อนที่จะกำหนด OKRs เนื่องจาก OKRs ของบุคลากรจำเป็นต้องสอดคล้องกับขององค์กร การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็น หากสิ่งเหล่านี้ไม่ชัดเจน วัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักของบุคลากรอาจไม่มีผลใด ๆ ต่อผลงานของบุคลากร

3) ทบทวนความเข้าใจ เมื่อระบุข้อบกพร่องและอุปสรรคแล้ว ก็ถึงเวลาที่จะใช้ OKRs แต่ก่อนหน้านั้น บุคลากรจำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมพวกเขาถึงเปลี่ยนมาใช้ในการจัดการประสิทธิภาพตาม OKRs ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจถึงความจำเป็นของ OKRs ก่อน จากนั้นจึงช่วยให้บุคลากรเข้าใจเช่นเดียวกัน การผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมแบบตัวต่อตัวโดยผู้บริหารและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ (หรือเวิร์คช็อป OKRs) สามารถลดช่องว่างได้

4) การพัฒนา OKRs อย่างมีกลยุทธ์ ก่อนที่จะกำหนด OKRs ที่บุคลากรแต่ละคนในทีมสามารถนำไปใช้ได้แบบของตนเอง ผู้บริหารควรหารือเกี่ยวกับความเป็นไปได้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การอภิปรายเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งและสามารถช่วยให้ผู้บริหารตีความวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถช่วยบุคลากรในทีมกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์อย่างมีคุณภาพ และสามารถสร้างแผนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์

สมชาย เทพแสง (2566) กล่าวว่า แนวทางในการนำ OKRs ไปใช้ให้เกิดคุณภาพขององค์กร สรุปได้เป็น 6 P ดังนี้ 1) Planning วางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อเตรียมความพร้อมด้วยการสร้างเจตคติที่ดีต่อ OKRs 2) Purpose กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร 3) Priority กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลักตามลำดับความสำคัญ 4) Partner แบ่งหน้าที่แก่บุคลากรตามความถนัดและความสนใจตามผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลัก 5) Practice ฝึกปฏิบัติ ทบทวนและ

ประเมินอย่างต่อเนื่อง และ 6) Problem นำอุปสรรคและปัญหามาแก้ไขและนำมาเป็นบทเรียนเพื่อทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศหรือมีสมรรถนะสูง จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมแรงร่วมใจเป็นส่วนหนึ่งในการเผชิญปัญหา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความรุนแรง และมีการแข่งขันจากภายนอก ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการแข่งขัน และการก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ภายในองค์กรจะต้องมีความเข้มแข็ง ด้วยการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ หรือการนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กรเพื่อกำหนดเน้นการปรับปรุงพัฒนามากกว่าการตรวจสอบจับผิด อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายต่างต้องค้นหาแนวทางที่เหมาะสม ที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความกดดัน ความเครียด และส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กร เนื่องจากเป็นเครื่องมือการจัดการในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและตระหนักถึงสภาพปัญหา และมุ่งค้นหาตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ วัดผลได้ และเป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนางานเพิ่มขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ และพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมและเกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของการนำมาใช้ในองค์กรนั้นควรมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ อาทิ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และกำหนดผู้รับผิดชอบสำหรับการจัดเก็บข้อมูล เพื่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การสื่อสารผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล หากนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้น การนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กรเพื่อกำหนดเน้นการปรับปรุง พัฒนา จะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ดังนั้น Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กร ซึ่งการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความ

รวมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ เป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด OKRs มาใช้ในการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อต้องการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดวิธีการพัฒนาแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในสิ่งที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 ข้อ และกำหนดผลลัพธ์ข้อละ 1-2 ผลลัพธ์ ที่ท้าทายและกระตุ้นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาในตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนด เงื่อนไขความสำเร็จ การพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีทักษะการสื่อสาร เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัยแต่ละระยะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Document research) กำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมด เพื่อใช้ในการคัดสรรองค์ประกอบในการวิจัยด้วยแบบสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล และสรุปผล

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ นักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 9 แหล่ง ได้แก่ ยิ่งลักษณ์ วรรวยทรง (2557); พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560); ชีรวิร์ แพบัว (2564); บัลลังก์ มะเจียว (2564); อมรา ปานศรีแสง (2565); พิงค์ฉัตร เมธาธารณ์กุล (2567); กรรณิการ์ อานทอง (2567); Igbudu (2017); Ifeyinwa (2018)

1.1.1.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ นักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ ปราณี คาคการณ์ไกล (2557); ประภัสสร ธรรมพาน (2559); อรสา เพชรนุ้ย (2560); วลัยกร สีหาเสน (2562); บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564); ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564); พัฒนิตา เกษะบุตร (2566); สมศักดิ์ ยางเปือก (2566); Joharis (2017); Andriani (2018)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ แบบสังเคราะห์เอกสาร

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์เอกสารมาสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ ความถี่ตั้งแต่ 4 หรือคิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป ของความถี่ทั้งหมด และนำผลที่ได้จากการ สังเคราะห์องค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ต่อไป

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา ขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้สร้าง และพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวกับ องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/
องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/
องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/
องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/
องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/
องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามองค์ประกอบของการ
สื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2) ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิและขอรับคืนด้วยตนเอง

- 3) ผู้วิจัยรวบรวมผลการตอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน
และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ
มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,083 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 194 คน และ ครู จำนวน 1,889 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวส์ดี, 2568) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 322 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 108 คน และครู จำนวน 229 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ผู้วิจัยใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ได้โรงเรียนทั้งสิ้น 108 โรงเรียน จาก 181 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอได้ดังนี้

1.1 อำเภอวานรนิวาส	48 โรงเรียน	จากจำนวน 80 โรงเรียน
1.2 อำเภออากาศอำนวย	24 โรงเรียน	จากจำนวน 40 โรงเรียน
1.3 อำเภอบ้านม่วง	25 โรงเรียน	จากจำนวน 42 โรงเรียน
1.4 อำเภอคำตากล้า	11 โรงเรียน	จากจำนวน 19 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะได้ จำนวน 108 คน

3) กลุ่มตัวอย่างครู ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 ของครูแต่ละโรงเรียนตามข้อ 1) ซึ่งจะได้ครูจำนวน 229 คน ดังนี้

1.1 อำเภอวานรนิวาส	จำนวน 99 คน
1.2 อำเภออากาศอำนวย	จำนวน 54 คน
1.3 อำเภอบ้านม่วง	จำนวน 52 คน
1.4 อำเภอคำตากล้า	จำนวน 24 คน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 337 คน ซึ่งเป็นครู จำนวน 229 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร ร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
วานร นิวาส	1.โรงเรียนบ้านกุดเรือคำ	1	24	25	1	4	5
	2.โรงเรียนบ้านจำปาตง	1	12	13	1	2	3
	3.โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเที่ยง	1	10	11	1	2	3
	4.โรงเรียนบ้านซำก่าย	1	16	17	1	2	3
	5.โรงเรียนบ้านขาม	1	16	17	1	2	3
	6.โรงเรียนบ้านวังเวิน	1	12	13	1	2	3
	7.โรงเรียนบ้านสงเปือย	1	16	17	1	2	3
	8.โรงเรียนบ้านหนองนาแซง โนนจั่ว	1	7	8	1	1	2
	9.โรงเรียนบ้านโคกถาวร	1	11	12	1	2	3
	10.โรงเรียนบ้านคอนศรีปะ สะแบง	1	12	13	1	2	3
	11.โรงเรียนบ้านนาโพธิ์	1	7	8	1	1	2
	12.โรงเรียนบ้านคำเจริญ	1	10	11	1	2	3
	13.โรงเรียนบ้านคูสะคาม	1	5	6	1	1	2
	14.โรงเรียนบ้านหนองปลาหมัด บัวงาม	1	14	15	1	2	3
	15.โรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันไชย	1	13	14	1	2	3
	16.โรงเรียนบ้านยางคำ	1	18	19	1	3	4
	17.โรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	2	18	20	1	3	4
	18.โรงเรียนบ้านนาอวนน้อย	1	15	16	1	2	3
	19.โรงเรียนท่าศรีโคกวิทยาคม	1	17	18	1	3	4
	20.โรงเรียนบ้านธาตุตาลเดี่ยว	1	11	12	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
วานร	21.โรงเรียนบ้านหนองม่วง	1	17	18	1	3	4
นิवास	22.โรงเรียนบ้านนาซอ	1	16	17	1	2	3
	23.โรงเรียนบ้านหนองนาหาร สมสนุกวิทยา	2	16	18	1	2	3
	24.โรงเรียนบ้านสุวรรณคีรี	2	16	18	1	2	3
	25.โรงเรียนบ้านปลาหลาย	2	17	19	1	3	4
	26.โรงเรียนอนุบาลวานร นิवास	4	63	67	1	9	10
	27.โรงเรียนบ้านวังบง	2	21	23	1	3	4
	28.โรงเรียนชุมชนข้าวสูง สวรรค์	2	17	19	1	3	4
	29.โรงเรียนบ้านแก้ง	1	14	15	1	2	3
	30.โรงเรียนบ้านศรีวิชัย	1	17	18	1	3	4
	31.โรงเรียนบ้านห้วยหินลาด	2	15	17	1	2	3
	32.โรงเรียนบ้านวังเยี่ยม	1	15	16	1	2	3
	33.โรงเรียนบ้านหนองแขว	1	14	15	1	2	3
	34.โรงเรียนบ้านโนนเจริญ ศิลป์	1	8	9	1	1	2
	35.โรงเรียนบ้านนาบัว	1	6	7	1	1	2
	36.โรงเรียนบ้านโคกกอง หนองแขว	1	6	7	1	1	2
	37.โรงเรียนบ้านนาजार	1	13	14	1	2	3
	38.โรงเรียนบ้านตาตโตน	1	15	16	1	2	3
	39.โรงเรียนบ้านปะปาคา	1	6	7	1	1	2
	40.โรงเรียนบ้านน้ำบูน	1	8	9	1	1	2
	41.โรงเรียนบ้านเชียงเพ็ง	1	7	8	1	1	2
	42.โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์	1	18	19	1	3	4
	43.โรงเรียนบ้านหนองสนม	1	7	8	1	1	2
	44.โรงเรียนบ้านโพนแพง	1	9	10	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
วานร	45.โรงเรียนบ้านโนนชนะสังคม	1	6	7	1	1	2
นิवास	46.โรงเรียนบ้านนาคอย	1	7	8	1	1	2
	47.โรงเรียนบ้านก้อ	2	10	12	1	1	2
	48.โรงเรียนบ้านปะนงทา	1	9	10	1	1	2
	49.โรงเรียนบ้านท่ากอน	1	10	11	1	2	3
อำนาจ	50.โรงเรียนบ้านดอนแดง	1	12	13	1	2	3
	51.โรงเรียนบ้านท่าควาย	1	11	12	1	2	3
	52.โรงเรียนบ้านนาหวาย	1	9	10	1	1	2
	53.โรงเรียนบ้านโพนก้อ	1	6	7	1	1	2
	54.โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์	2	17	19	1	3	4
	55.โรงเรียนบ้านนาเกาะหาด	1	16	17	1	2	3
	56.โรงเรียนบ้านนาฮี	2	14	16	1	2	3
	57.โรงเรียนบ้านปะหวา	2	14	16	1	2	3
	58.โรงเรียนบ้านวังม่วง	1	13	14	1	2	3
	59.โรงเรียนบ้านเม่นน้อย	1	10	11	1	2	3
	60.โรงเรียนบ้านดงสาร	2	16	18	1	2	3
	61.โรงเรียนบ้านเสาวัด	2	16	18	1	2	3
	62.โรงเรียนบ้านดงเสียว	1	19	20	1	3	4
	63.โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม	2	16	18	1	2	3
	64.โรงเรียนชุมชนบ้านกลางนาโน	2	19	21	1	3	4
	65.โรงเรียนบ้านคึม	1	11	12	1	2	3
	66.โรงเรียนบ้านเชือก	1	17	18	1	3	4
	67.โรงเรียนบ้านแพงใหญ่	1	15	16	1	2	3
	68.โรงเรียนบ้านขาวแปง	1	14	15	1	2	3
	69.โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม	1	15	16	1	2	3
	70.โรงเรียนบ้านวาใหญ่	1	20	21	1	3	4
	71.โรงเรียนบ้านหนองบัวแดง	1	18	19	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
	72.โรงเรียนบ้านถ้ำเต่า	1	14	15	1	2	3
	73.โรงเรียนบ้านดงห้วยเปือย	2	14	16	1	2	3
บ้านม่วง	74.โรงเรียนบ้านหนองลาด	1	18	19	1	3	4
	75.โรงเรียนบ้านหนองท่มท่ากระด้น	1	17	18	1	3	4
	76.โรงเรียนบ้านชีเหล็กเหลาสมบูรณ์	1	16	17	1	2	3
	77.โรงเรียนชาวสง่าเจริญวิทย์	2	20	22	1	3	4
	78.โรงเรียนบ้านดงหม้อทอง	1	28	29	1	4	5
	79.โรงเรียนบ้านคำยาง	1	5	6	1	1	2
	80.โรงเรียนบ้านดงเหนือ	1	6	7	1	1	2
	81.โรงเรียนบ้านท่าช้างเจริญไพศาล	1	9	10	1	1	2
	82.โรงเรียนบ้านโนนสะอาดนาเหมือด	2	16	18	1	2	3
	83.โรงเรียนบ้านหนองแอกดอนสวรรค์	1	16	17	1	2	3
	84.โรงเรียนบ้านสามแยกพิทักษ์	1	8	9	1	1	2
	85.โรงเรียนบ้านพุทธรักษา	1	13	14	1	2	3
	86.โรงเรียนบ้านห้วยทราย	1	17	18	1	3	4
	87.โรงเรียนบ่อแก้วดงมะไฟมิตรภาพที่81	2	14	16	1	2	3
	88.โรงเรียนบ้านห้วย สหวิทยา	1	18	19	1	3	4
	89.โรงเรียนบ้านคำภูทอง	1	6	7	1	1	2
	90.โรงเรียนบ้านजार	1	7	8	1	1	2
	91.โรงเรียนบ้านดงยาง	1	17	18	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
บ้านม่วง	92.โรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง	3	37	50	1	6	7
	93.โรงเรียนประชานาถอกไม้	1	8	9	1	1	2
	94.โรงเรียนชุมชนบ้านมาย	2	14	16	1	2	3
	95.โรงเรียนนาจานกลวยน้อย	1	8	9	1	1	2
	96.โรงเรียนบ้านโพธิ์ชัย	1	11	12	1	2	3
	97.โรงเรียนบ้านหนองกวางหนองกรุงศรี	2	16	18	1	2	3
คำตากล้า	98.โรงเรียนบ้านหนองพอกน้อย	1	14	15	1	2	3
	99.โรงเรียนบ้านหนองเหือดเมียง	1	9	10	1	1	2
	100.โรงเรียนบ้านผาคักดีทรัพย์เจริญ	1	7	8	1	1	2
	101.โรงเรียนบ้านกุดจาน	2	19	21	1	3	4
	102.โรงเรียนบ้านทางาม	1	15	16	1	2	3
	103.โรงเรียนบ้านหนองบัวลิ้ม	1	22	23	1	3	4
	104.โรงเรียนเพี้ยพิทยาพัฒนา	2	20	22	1	3	4
	105.โรงเรียนชุมชนพอกใหญ่ไทยสมบูรณ์	2	22	24	1	3	4
	106.โรงเรียนบ้านหนองแสงดงอีปาง	2	15	17	1	2	3
	107.โรงเรียนบ้านนาแต้	1	13	14	1	2	3
	108.โรงเรียนแพดพิทยารัตน์	1	12	13	1	2	3
	รวมทั้งสิ้น	138	1,526	1,664	108	229	337

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้อหาสาระ 2) ช่องทางการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร 4) ความน่าเชื่อถือ และ 5) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) เงินเดือนและผลตอบแทน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.5 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2.2.6 นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งพบว่ามีความ IOC เท่ากับ 0.6-1.0 และได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้าน การศึกษาขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การ บริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขและไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

2.2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียน 10 คน และครู 30 คน รวมจำนวน 40 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลมา วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (Pearson, 1920 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดี, 2568) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดี 2568) ซึ่งพบว่า แบบสอบถามการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.50 – 0.84 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.96 ส่วนแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจ จำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.62 – 0.83 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.96

2.2.2.9 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.2.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำใช้ในเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จาก สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2.3.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2.3.3 ผู้วิจัยได้นำส่งแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลทาง QR-Code โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

2.3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)

2.4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน และตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51 – 5.00 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แล้วนำค่าที่ได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ (วาริ เพ็งสวัสดิ์, 2568) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตัวแปรที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์กัน

0.71 – 1.00 ระดับสูง

0.31 – 0.70 ระดับปานกลาง

0.10 – 0.30 ระดับต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะ คล้อยตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะ ตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

2.4.4 การศึกษาอำนาจพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 สถิติพื้นฐาน

2.5.1.1 ความถี่

2.5.1.2 ร้อยละ (%)

2.5.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

2.5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.5.2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยรายข้อ

2.5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

2.5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha coefficient

2.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.5.3.1 สมมติฐานข้อ 1 และ 2 ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient

2.5.3.3 สมมติฐานข้อ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ในระยะนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มาทำแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาระยะนี้ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปและมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษาศึกษาขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.2.2.2 นำแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

3.2.2.3 แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ โดยส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและขอรับคืนด้วยตนเอง

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของ คะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาพัฒนาการสื่อสารของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม/
ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางการพัฒนา
พัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

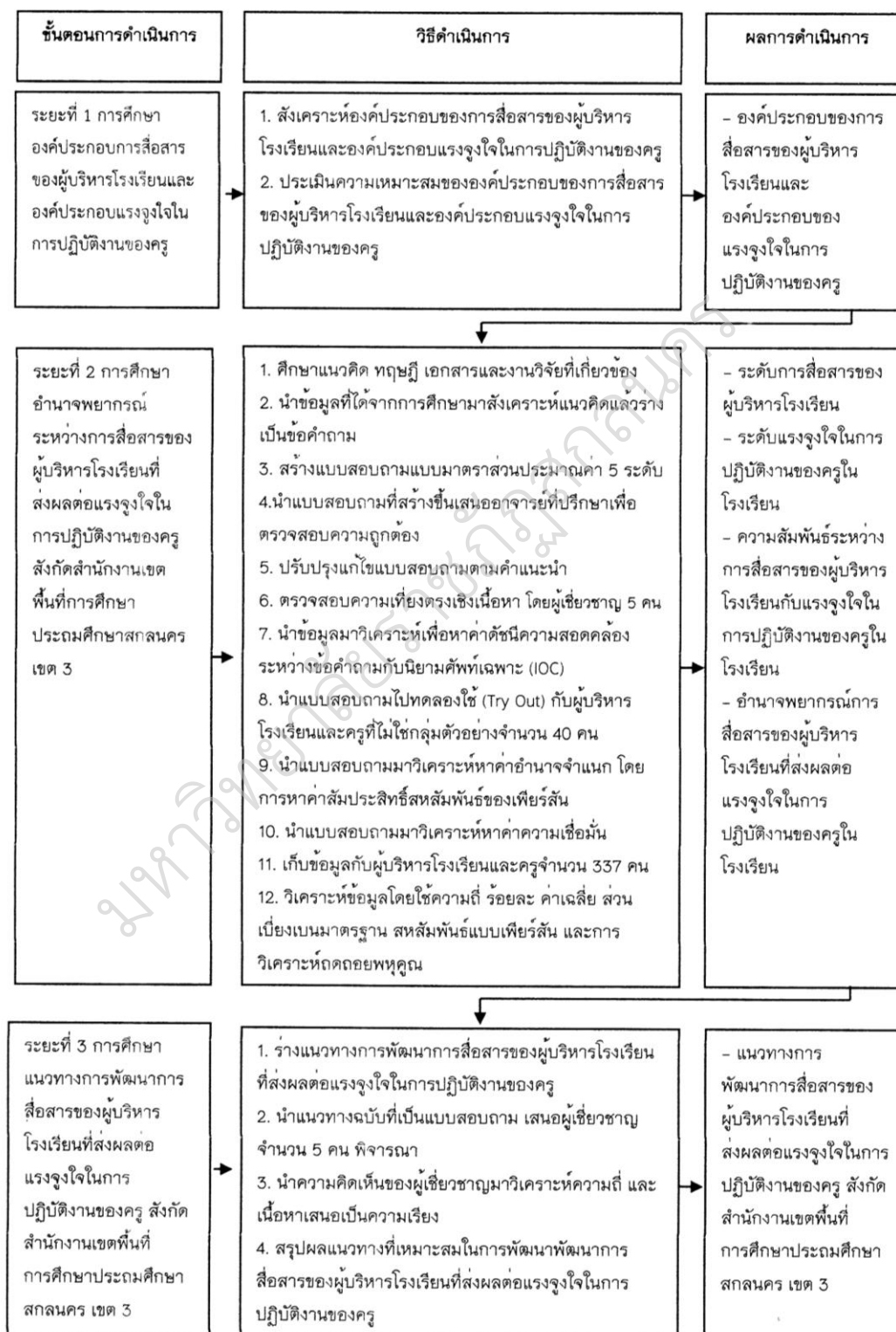
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.5.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

3.5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 6 แผนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ การสื่อสารของ ผู้บริหาร โรงเรียนและ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครู	1. สังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ	1. ความถี่ 2. ร้อยละ 3. วิเคราะห์เนื้อหา	พฤศจิกายน 2567	- องค์ประกอบ การสื่อสารของ ผู้บริหาร โรงเรียนและ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครู
	2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบประเมินความเหมาะสม	4. ค่าเฉลี่ย 5. ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	พฤษภาคม 2568	
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจ พยากรณ์ ระหว่างการ สื่อสารของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่ ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครู สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ		แบบสอบถาม	1. ความถี่ 2. ร้อยละ	มิถุนายน 2568	- ระดับการ สื่อสารของ ผู้บริหาร โรงเรียน - ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครู - ความสัมพันธ์ ระหว่างการ สื่อสารของ ผู้บริหาร โรงเรียนกับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครู
	2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน		3. ความ เที่ยงตรงเชิง เนื้อหาโดยการ หาค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)		
	3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน		4. ค่าอำนาจ จำแนก 5. ค่าความ เชื่อมั่น	กรกฎาคม 2568	- อำนาจ พยากรณ์การ สื่อสารของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่ ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครู
	4. เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหารโรงเรียนและครู 337 คน			สิงหาคม- ตุลาคม 2568	
	5. วิเคราะห์ข้อมูล			6. ค่าเฉลี่ย	พฤศจิกายน 2568	

ตาราง 6 (ต่อ)

ขั้นตอนการ ดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่ม เป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่ได้
				7. ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน 8. สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน 9. การ วิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ แบบเป็น ขั้นตอน		
ระยะที่ 3 การศึกษา แนวทางการ พัฒนาการ สื่อสารของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่ ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครู สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1. ร่างแนวทางการ พัฒนาการสื่อสาร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู 2. นำแนวทางฉบับ ร่างเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณา 3. นำความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญมา วิเคราะห์ความถี่ และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ทรง คุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบประเมิน ความ เหมาะสม/ ความเป็นไป ได้	1. ค่าเฉลี่ย 2. ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ธันวาคม 2568	แนวทางการ พัฒนาการ สื่อสารของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่ ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครู

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน
X_1	แทน เนื้อหาสาระ
X_2	แทน ช่องทางการสื่อสาร
X_3	แทน ความชัดเจนในการสื่อสาร
X_4	แทน ความน่าเชื่อถือ
X_5	แทน สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร
Y	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
Y_1	แทน ความสำเร็จของงาน
Y_2	แทน การยอมรับนับถือ
Y_3	แทน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
Y_4	แทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
Y_5	แทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
Y_6	แทน เงินเดือนและผลตอบแทน

R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t-test)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญของการทดสอบค่า F
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรืออำนาจในการพยากรณ์
Adj. R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปร พยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากสมการ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'_y	แทน	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว
Z	แทน	คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากสมการ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้อหาสาระ 2) ช่องทางการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร 4) ความน่าเชื่อถือ และ 5) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) เงินเดือนและผลตอบแทน

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
1. เนื้อหาสาระ	4.25	1.15	มาก	4
2. ช่องทางการสื่อสาร	4.66	0.47	มากที่สุด	1
3. ความชัดเจนในการสื่อสาร	4.40	1.20	มาก	3
4. ความน่าเชื่อถือ	4.15	1.12	มาก	5
5. สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร	4.60	0.72	มากที่สุด	2
รวม	4.41	0.93	มาก	-

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.93) โดยองค์ประกอบที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ช่องทางการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.72) ความชัดเจนในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 1.20) เนื้อหาสาระ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 1.15) และความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 1.12) ตามลำดับ

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากการ สัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสม ขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
1. ความสำเร็จของงาน	4.60	0.72	มากที่สุด	2
2. การยอมรับนับถือ	4.20	1.78	มาก	4
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.35	1.31	มาก	3
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.13	1.75	มาก	5
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
6. เงินเดือนและผลตอบแทน	4.20	1.78	มาก	4
รวม	4.41	1.22	มาก	

จากตาราง 8 พบว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 1.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.72) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 1.31) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.78) เงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.78) และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 1.75) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาคำนำจพยากรณ์ของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละปรากฏผล ดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	108	32
2. ครู	229	68
รวม	337	100
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	187	55.5
2. ปริญญาโท	127	37.7
3. ปริญญาเอก	23	6.8
4. อื่น ๆ	-	-
รวม	337	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. 1 - 5 ปี	57	16.9
2. 6 - 10 ปี	91	27.0
3. 11 - 15 ปี	126	37.4
4. 16 - 20 ปี	51	15.1
5. 21 ปีขึ้นไป	12	3.6
รวม	337	100

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 337 คน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และครู จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 68 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 ปริญญาโท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และปริญญาเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.1 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. เนื้อหาสาระ	3.65	0.32	มาก	5
2. ช่องทางการสื่อสาร	4.82	0.33	มากที่สุด	1
3. ความชัดเจนในการสื่อสาร	3.77	0.32	มาก	3
4. ความน่าเชื่อถือ	3.76	0.32	มาก	4
5. สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร	4.57	0.40	มากที่สุด	2
รวม	4.11	0.22	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ช่องทางการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.33) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.40) ความชัดเจนในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.32) ความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.32) และเนื้อหาสาระ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.32) ตามลำดับ

2.2.2 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเนื้อหาสาระ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเนื้อหาสาระ

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเนื้อหาสาระ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคัดกรอง ข้อมูล	3.63	0.48	มาก	3
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดลำดับ ความยากง่ายของข้อมูล	3.65	0.47	มาก	2
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์ แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล	3.55	0.49	มาก	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการรับรู้ข้อมูล ดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งอดีตและปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับ กับโรงเรียน	3.77	0.41	มาก	1
รวม	3.65	0.32	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเนื้อหาสาระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการรับรู้ข้อมูลดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งอดีตและปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.49)

2.2.3 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านช่องทางการสื่อสาร รายงานและรายชื่อ
ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านช่องทางการสื่อสาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกช่องทางการสื่อสาร ที่เหมาะสมกับเนื้อหา	4.85	0.36	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกช่องทางการสื่อสาร ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.82	0.38	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีหรือ แพลตฟอร์มในการสื่อสารที่หลากหลายอย่าง เหมาะสมกับผู้รับสาร	4.80	0.42	มากที่สุด	3
รวม	4.82	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านช่องทางการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มในการสื่อสารที่หลากหลายอย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.42)

2.2.4 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจนในการสื่อสาร รายงานและราย
ข้อ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจนในการสื่อสาร

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความชัดเจนในการสื่อสาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถส่งสารหรือถ่ายทอด ข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้ อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น	3.84	0.36	มาก	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาษาที่เหมาะสม เข้าใจง่าย	3.71	0.45	มาก	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ถ้อยคำสุภาพ น้ำเสียงที่ เหมาะสม	3.67	0.47	มาก	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ท่าทางประกอบการพูดที่ เหมาะสม	3.82	0.38	มาก	2
รวม	3.77	0.32	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจนในการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถส่งสารหรือถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้ถ้อยคำสุภาพ น้ำเสียงที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.47)

2.2.5 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเชื่อถือ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเชื่อถือ

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความน่าเชื่อถือ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่มีความถูกต้อง เป็นจริง สามารถตรวจสอบได้	3.71	0.45	มาก	3
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้ผู้รับสารเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารนั้นมีความถูกต้อง	3.84	0.36	มาก	1
3. ผู้บริหารโรงเรียนไม่บิดเบือนเนื้อหาข้อมูลข่าวสาร	3.67	0.47	มาก	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารที่มีความครบถ้วนเหมาะสม	3.82	0.38	มาก	2
รวม	3.76	0.32	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเชื่อถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้ผู้รับสารเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารนั้นมีความถูกต้อง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่บิดเบือนเนื้อหาข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.47)

2.2.6 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร รายงานและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย	4.44	0.56	มาก	3
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.42	0.56	มาก	4
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน	4.67	0.55	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกสถานที่ที่ปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร	4.76	0.43	มากที่สุด	1
รวม	4.57	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกสถานที่ที่ปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56)

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.3.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ความสำเร็จของงาน	4.54	0.48	มากที่สุด	4
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.46	0.56	มาก	5
3. การยอมรับนับถือ	4.82	0.33	มากที่สุด	1
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.57	0.40	มากที่สุด	3
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.77	0.35	มากที่สุด	2
6. เงินเดือนและผลตอบแทน	4.45	0.56	มาก	6
รวม	4.60	0.34	มากที่สุด	-

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.33) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.35) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.40) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.48) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.56) และ เงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

2.3.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ครูมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จและมี ประสิทธิภาพ	4.59	0.53	มากที่สุด	1
2. ครูมีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาจนงาน สำเร็จ	4.54	0.53	มากที่สุด	2
3. ครูมีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมายขององค์กร	4.50	0.58	มากที่สุด	3
รวม	4.54	0.48	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.58)

2.3.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ครูมีความพึงพอใจกับการได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น จากผลการปฏิบัติงาน	4.50	0.59	มาก	1
2. ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานพิเศษต่าง ๆ	4.38	0.63	มาก	3
3. ครูมีความพึงพอใจเมื่อได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	4.48	0.60	มาก	2
รวม	4.45	0.56	มาก	-

จากตาราง 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความพึงพอใจกับการได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63)

2.3.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายงานและรายชื่อ ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ครูมีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้นักเรียนให้ ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน	4.85	0.36	มากที่สุด	1
2. ครูมีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารมองเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจ ในการทำงาน	4.82	0.38	มากที่สุด	2
3. ครูมีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้ผู้ปกครองและ ชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการ เรียนรู้	4.80	0.42	มากที่สุด	3
รวม	4.82	0.33	มากที่สุด	-

จากตาราง 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.42)

2.3.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ครูมีความพึงพอใจต่อการงานที่ได้รับผิดชอบ	4.44	0.56	มาก	3
2. ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด	4.42	0.56	มาก	4
3. ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับอิสระในการเลือกหรือ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ	4.67	0.55	มากที่สุด	2
4. ครูมีความพึงพอใจเมื่อได้ทุ่มเทให้กับงานเต็มที่	4.76	0.43	มากที่สุด	1
รวม	4.57	0.40	มากที่สุด	-

จากตาราง 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความพึงพอใจเมื่อได้ทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56)

2.3.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายงานและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.78	0.50	มากที่สุด	3
2. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร	4.70	0.56	มากที่สุด	4
3. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน	4.83	0.37	มากที่สุด	1
4. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง	4.79	0.43	มากที่สุด	2
รวม	4.77	0.35	มากที่สุด	-

จากตาราง 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.56)

2.3.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ครูมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน	4.47	0.56	มาก	2
2. ครูมีความพึงพอใจต่อรางวัลพิเศษหรือโบนัสที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.40	0.67	มาก	3
3. ครูมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ	4.48	0.62	มาก	1
รวม	4.46	0.56	มาก	-

จากตาราง 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความพึงพอใจต่อรางวัลพิเศษหรือโบนัสที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.67)

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปร	X	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6
X	1												
X_1	.765**	1											
X_2	.509**	.037	1										
X_3	.804**	.832**	.051	1									
X_4	.804**	.832**	.051	1.000**	1								
X_5	.453**	-.037	.464**	-.070	-.070	1							
Y	.436**	-.040	.589**	-.070	-.070	.848**	1						
Y_1	.322**	.022	.412**	-.031	-.031	.576**	.784**	1					
Y_2	.509**	.037	1.000**	.051	.051	.464**	.598**	.412**	1				
Y_3	.453**	-.037	.464**	-.070	-.070	1.000**	.848**	.576**	.464**	1			
Y_4	.211**	-.106	.264**	-.120	-.120*	.649**	.782**	.625**	.246**	.649**	1		
Y_5	.343**	.000	.594**	-.011	-.011	.471**	.628**	.261**	.594**	.471**	.251**	1	
Y_6	.244**	-.054	.255*	-.080	-.080	.628**	.794**	.521**	.255**	.628**	.520**	.469**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน(X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .436$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร (X_5) ($r = .848$) ช่องทางการสื่อสาร (X_2) ($r = .589$) ตามลำดับ

2.5 ผลการวิเคราะห์การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปรากฏผล ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	30.219	2	15.110	567.996 **	.000
Residual	8.885	334	.027		
Total	39.104	336			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj. R^2	B	S.E. _b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	–	–	–	.557	.136	–	4.099**	.000
สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร (X_5)	.848	.720	.719	.607	.025	.728	24.716**	.000
ช่องทางการสื่อสาร (X_2)	.879	.773	.771	.263	.030	.260	8.821**	.000

$R = .879$, $R^2 = .773$, Adj. $R^2 = .771$, $S.E._{est} = .163$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามีจำนวน 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร (X_5) และช่องทางการสื่อสาร (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .728 รองลงมา คือ ช่องทางการสื่อสาร (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .260 ตามลำดับ ทั้ง 2 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 77.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .163

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.557 + .607(X_5) + .263(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .728(Z_5) + .260(Z_2)$$

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มาหาแนวทางการพัฒนา โดยนำเอาตัวแปรดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และปลายเปิดเพื่อรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปร	การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	สรุปผล
X ₁	เนื้อหาสาระ	×	ไม่ควรพัฒนา
X ₂	ช่องทางการสื่อสาร	✓	ควรพัฒนา
X ₃	ความชัดเจนในการสื่อสาร	×	ไม่ควรพัฒนา
X ₄	ความน่าเชื่อถือ	×	ไม่ควรพัฒนา
X ₅	สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีอำนาจในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

× หมายถึง ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากตาราง 26 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านช่องทางการสื่อสาร (X_2) และสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร (X_5) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางการพัฒนา

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ดังกล่าวไปยกร่างแนวทางการพัฒนา โดยใช้หลักการ OKRs ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลัก (O) ผลลัพธ์หลัก (KR) และแนวทางการพัฒนา จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ผลปรากฏดังตาราง 27–28

ตาราง 27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร

แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนด้วยเทคโนโลยี เพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ครูร้อยละ 90 รับข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานและนโยบายได้ถูกต้อง ชัดเจน และทันเวลาผ่านเครื่องมือเทคโนโลยีของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา						
1.1.1 ผู้บริหารใช้ระบบสื่อสารที่เป็น ช่องทางเดียว (Single Source of Truth) เช่น ไลน์, เฟสบุ๊ก หรือ Google Workspace	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
1.1.2 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีจัดตาราง แจ้งเตือนอัตโนมัติ เพื่อให้ครูรู้ภาระงานล่วงหน้า	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
1.1.3 ผู้บริหารจัดให้มีระบบให้ครูถาม-ตอบได้แบบทันที เพื่อให้ข้อมูลไม่ตกหล่น	4.80	0.44	มากที่สุด	3.80	1.30	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลรวมแนวทางพัฒนา	4.86	2.98	มากที่สุด	4.20	0.86	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ครูร้อยละ 85 รู้สึกว่าภาระงานที่ได้รับตรงกับ ความสามารถและความถนัด โดยมีระบบ เทคโนโลยีช่วยกำกับ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
แนวทางพัฒนา						
1.2.1 ผู้บริหารสร้างฐานข้อมูลสมรรถนะของ ครู เช่น ความถนัดด้านการสอน ความ เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นต้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
1.2.2 ผู้บริหารใช้เครื่องมือเทคโนโลยี เช่น Google Form เพื่อเก็บข้อมูล วิเคราะห์ความ เหมาะสม และจัดมอบหมายงานตรงตาม ศักยภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
ผลรวมแนวทางพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 คะแนนความพึงพอใจของครูต่อระบบการ สื่อสารเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 20% จากการ ประเมินรายภาคเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา						
1.3.1 ผู้บริหารพัฒนาระบบประเมินออนไลน์ (Google Form)	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
1.3.2 ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาแบบไตรมาศ เพื่อปรับการสื่อสารให้ตรงความต้องการของ ครู	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
ผลรวมแนวทางพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.50	0.50	มาก
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.95	0.09	มากที่สุด	4.30	0.67	มาก

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร ประกอบด้วย 7 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.09) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67) มีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ คือ ยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนด้วยเทคโนโลยี เพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูต่อภาระงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.83)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ครูร้อยละ 90 รับข้อมูลเกี่ยวกับการะงานและนโยบายได้ถูกต้อง ชัดเจน และทันเวลา ผ่านเครื่องมือเทคโนโลยีของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 2.98) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.86) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารใช้ระบบสื่อสารที่เป็น ช่องทางเดียว (Single Source of Truth) เช่น ไลน์, เฟสบุ๊ก หรือ Google Workspace ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีจัดตาราง แจ้งเตือนอัตโนมัติ เพื่อให้ครูรู้ภาระงานล่วงหน้า ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.83) และ 3) ผู้บริหารจัดให้มีระบบให้ครูถาม-ตอบได้แบบทันที เพื่อให้ข้อมูลไม่ตกหล่น ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.30)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ครูร้อยละ 85 รู้สึกว่าภาระงานที่ได้รับตรงกับความสามารถและความถนัด โดยมีระบบเทคโนโลยีช่วยกำกับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างฐานข้อมูลสมรรถนะของครู เช่น ความถนัดด้านการสอน ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นต้น ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.83) และ 2) ผู้บริหารใช้เครื่องมือเทคโนโลยี เช่น Google Form เพื่อเก็บข้อมูล วิเคราะห์ความเหมาะสม และจัดมอบหมายงานตรงตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.83)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 คะแนนความพึงพอใจของครูต่อระบบการสื่อสารเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 20% จากการประเมินรายภาคเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารพัฒนาระบบประเมินออนไลน์ (Google Form) ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และ 2) ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาแบบไตรมาส เพื่อปรับการสื่อสารให้ตรงความต้องการของครู ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ตาราง 28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านช่องทางการสื่อสาร

แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู ด้านช่องทางการ สื่อสาร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ การเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารของ ผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างการยอมรับนับถือและ ความภาคภูมิใจของครูจากทุกฝ่าย	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ครูร้อยละ 90 รับข้อมูลเกี่ยวกับภาระงาน และนโยบายได้ถูกต้อง ชัดเจน และ ทันเวลา ผ่านเครื่องมือเทคโนโลยีของ โรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา						
2.1.1 ผู้บริหารจัดทำคู่มือช่องทางการ สื่อสารของโรงเรียน เพื่อกำหนดว่าข้อมูล ประเภทใดควรใช้ช่องทางใด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านช่องทางการสื่อสาร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.1.2 ผู้บริหารจัดอบรมครูและหัวหน้ากลุ่ม งานเกี่ยวกับการเลือกช่องทางการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2.1.3 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีช่วย เช่น Google Calendar เพื่อให้ข่าวสารเป็นระบบ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลรวมแนวทางพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.29	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ครูอย่างน้อยร้อยละ 90 รายงานว่าได้รับ ข้อมูลครบถ้วน ชัดเจน และตรงเวลา ผ่าน ช่องทางที่ผู้บริหารเลือกใช้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา						
2.2.1 ผู้บริหารกำหนดมาตรฐาน เวลาแจ้ง ข่าวสาร เช่น แจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
2.2.2 ผู้บริหารใช้การประชุมเฉพาะประเด็น (Short Meeting) พร้อมสรุปย่อหลังประชุม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
2.2.3 ผู้บริหารใช้การติดตาม (Follow-up Message) เพื่อยืนยันว่าครูได้รับข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลรวมแนวทางพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.43	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ครูอย่างน้อยร้อยละ 80 รู้สึกได้รับความ ไว้วางใจจากผู้บริหารและได้รับการยอมรับ นับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และ ชุมชนเนื่องมาจากการสื่อสารที่มีคุณภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา						
2.3.1 ผู้บริหารสื่อสารยกย่องผลงานครูผ่าน ช่องทางสาธารณะเช่นหน้าเว็บไซต์โรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านช่องทางการสื่อสาร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.3.2 ผู้บริหารประสานชุมชนและผู้ปกครอง ผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อสื่อสารความคืบ เด่นของครู	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
2.3.3 ผู้บริหารส่งข้อความชื่นชมครู เช่น “Teacher Appreciation Message” เดือนละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลรวมแนวทางพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.73	0.36	มากที่สุด
สรุปรวมแนวทางการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านช่องทางการสื่อสาร ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.32) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₂ คือ การเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างการยอมรับนับถือและความภาคภูมิใจของครูจากทุกฝ่าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ครูร้อยละ 90 รับข้อมูลเกี่ยวกับการะงานและนโยบายได้ถูกต้อง ชัดเจน และทันเวลา ผ่านเครื่องมือเทคโนโลยีของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.29) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 1) ผู้บริหารจัดทำคู่มือช่องทางการสื่อสารของโรงเรียน เพื่อกำหนดว่าข้อมูลประเภทใดควร

ใช้ช่องทางใด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.89) 2) ผู้บริหารจัดการอบรมครูและหัวหน้ากลุ่มงาน
เกี่ยวกับการเลือกช่องทางสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และ
3) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีช่วย เช่น Google Calendar เพื่อให้ข่าวสารเป็นระบบ ($\bar{X} = 5.00$,
S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ครูอย่างน้อยร้อยละ 90 รายงานว่าได้รับข้อมูลครบถ้วน
ชัดเจน และตรงเวลา ผ่านช่องทางที่ผู้บริหารเลือกใช้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$,
S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาภาพรวมแนวทางการพัฒนา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$,
S.D. = 0.00) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารกำหนดมาตรฐาน
เวลาแจ้งข่าวสาร เช่น แจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วัน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหาร
ใช้การประชุมเฉพาะประเด็น (Short Meeting) พร้อมสรุปย่อหลังประชุม ($\bar{X} = 4.20$,
S.D. = 0.83) และ 3) ผู้บริหารใช้การติดตาม (Follow-up Message) เพื่อยืนยันว่าครูได้รับ
ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ครูอย่างน้อยร้อยละ 80 รู้สึกได้รับความไว้วางใจจาก
ผู้บริหารและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนเนื่องมาจากการ
สื่อสารที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)
และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาแนว
ทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และทุกแนวทางมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$,
S.D. = 0.00) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสื่อสารยกย่องผลงาน
ครูผ่านช่องทางสาธารณะ เช่น หน้าเว็บไซต์/เพจ โรงเรียน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)
2) ผู้บริหารประสานชุมชนและผู้ปกครองผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อสื่อสารความโดดเด่น
ของครู ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และ 3) ผู้บริหารส่งข้อความชื่นชมครู เช่น “Teacher
Appreciation Message” เดือนละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ

“การสื่อสารของผู้บริหารเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เหมาะสม การส่งเสริมการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรของครู การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จทางการศึกษา เช่น การสื่อสารที่มีความชัดเจนและสม่ำเสมอ, การสร้างการมีส่วนร่วม, การให้ข้อมูลป้อนกลับและชื่นชม, การสื่อสารที่ยุติธรรมขจัดความขัดแย้งในองค์กร เป็นต้น”

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร มีดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารใช้ระบบสื่อสารที่เป็น ช่องทางเดียว (Single Source of Truth) เช่น ไลน์, เฟสบุ๊ค หรือ Google Workspace
- 1.2 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีจัดตาราง แจ้งเตือนอัตโนมัติ เพื่อให้ครูรู้ภาระงานล่วงหน้า
- 1.3 ผู้บริหารจัดให้มีระบบให้ครูถาม-ตอบได้แบบทันที เพื่อให้ข้อมูลไม่ตกหล่น
- 1.4 ผู้บริหารสร้างฐานข้อมูลสมรรถนะของครู เช่น ความถนัดด้านการสอน ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นต้น
- 1.5 ผู้บริหารใช้เครื่องมือเทคโนโลยี เช่น Google Form เพื่อเก็บข้อมูลวิเคราะห์ความเหมาะสม และจัดมอบหมายงานตรงตามศักยภาพ
- 1.6 ผู้บริหารพัฒนาระบบประเมินออนไลน์ (Google Form)
- 1.7 ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาแบบไตรมาส เพื่อปรับการสื่อสารให้ตรงความต้องการครู

2. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านช่องทางการสื่อสาร มีดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารจัดการคู่มือช่องทางการสื่อสารของโรงเรียน เพื่อกำหนดว่าข้อมูลประเภทใดควรใช้ช่องทางใด
- 2.2 ผู้บริหารจัดการบรมครูและหัวหน้ากลุ่มงานเกี่ยวกับการเลือกช่องทางการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีช่วย เช่น Google Calendar เพื่อให้ข่าวสารเป็นระบบ
- 2.4 ผู้บริหารกำหนดมาตรฐาน เวลาแจ้งข่าวสาร เช่น แจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วัน
- 2.5 ผู้บริหารใช้การประชุมเฉพาะประเด็น (Short Meeting) พร้อมสรุปย่อหลังประชุม
- 2.6 ผู้บริหารใช้การติดตาม (Follow-up Message) เพื่อยืนยันว่าครูได้รับข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน
- 2.7 ผู้บริหารสื่อสารยกย่องผลงานครูผ่านช่องทางสาธารณะ เช่น หน้าเว็บไซต์/เพจ โรงเรียน
- 2.8 ผู้บริหารประสานชุมชนและผู้ปกครองผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อสื่อสารความโดดเด่นของครู
- 2.9 ผู้บริหารส่งข้อความชื่นชมครู เช่น “Teacher Appreciation Message” เดือนละ 1 ครั้ง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 337 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน สามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้อหาสาระ 2) ช่องทางการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร 4) ความน่าเชื่อถือ และ 5) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) เงินเดือนและผลตอบแทน โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ช่องทางการสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร ความชัดเจนในการสื่อสาร ความน่าเชื่อถือ และเนื้อหาสาระ ตามลำดับ

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือนและผลตอบแทน ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .436 ($r_{xy} = .436$)

5. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร (X_5) และช่องทางการสื่อสาร (X_2) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 77.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .163

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .557 + .607(X_5) + .263(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'y = .728(Z_5) + .260(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร และช่องทางการสื่อสาร โดยมี 2 วัตถุประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 16 แนวทางการพัฒนา รายละเอียด ดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร ประกอบด้วย 7 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

6.2 แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านช่องทางการสื่อสาร ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

1.1 องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) เนื้อหาสาระ 2) ช่องทางการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร 4) ความน่าเชื่อถือ และ 5) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร โดยองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ อาจเป็นเพราะว่าการสื่อสารในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านร่วมกัน เพื่อให้การถ่ายทอดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจตรงกัน

1.1.1 เนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระในการสื่อสารเป็นหัวใจของกระบวนการสื่อสาร ช่วยให้เกิดความชัดเจนระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร การให้ความสำคัญกับการคัดเลือกและเรียบเรียงเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้รับและบริบท จะช่วยให้การสื่อสารบรรลุเป้าหมาย สร้างความเข้าใจร่วมกัน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทการบริหารสถานศึกษาและการทำงานเชิงวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman และ Johnson (2013) กล่าวว่า ความชัดเจนของเนื้อหาสาระเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ความชัดเจน (clarity) ในการสื่อสารเกิดจากการที่ผู้สื่อสารเลือกใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย สื่อความหมายอย่างตรงประเด็น และหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำที่มีความซับซ้อน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการตีความของผู้รับสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ยิ่งลักษณ์ วรรวยทรง (2557) และ พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) ที่ศึกษาการสื่อสารของ
ผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีองค์ประกอบด้านเนื้อหาสาระเป็นองค์ประกอบของการสื่อสาร
ของผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.1.2 ช่องทางการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่มี
บทบาทสนับสนุนให้กระบวนการสื่อสารดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
การคัดเลือกช่องทางการสื่อสารให้สอดคล้องกับลักษณะของสาร กลุ่มผู้รับสาร และบริบท
ของสถานการณ์ มีส่วนช่วยให้การสื่อสารสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
ลดความคลาดเคลื่อนในการถ่ายทอดและการตีความสาร ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพ
ในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษาซึ่งจำเป็นต้อง
อาศัยความเข้าใจร่วมกันและความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
ของ อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2563) ที่กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของการถ่ายทอดสารภายในองค์กร โดยช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมช่วย
ให้การส่งผ่านข้อมูลสารสนเทศเป็นไปอย่างครบถ้วนและชัดเจน อีกทั้งยังมีส่วนช่วยลด
ความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร ซึ่งเอื้อต่อการสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร
อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวิทย์ แพบัว (2564) และ
อมรา ปานศรีแสง (2565) ที่ศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีองค์ประกอบ
ช่องทางการสื่อสารเป็นองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.1.3 ความชัดเจนในการสื่อสาร ความชัดเจนในการสื่อสารเป็นปัจจัย
สำคัญที่มีบทบาทในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ
ตลอดจนเอื้อต่อการทำให้บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ รวมถึงเป้าหมายของ
องค์กรได้อย่างลึกซึ้งและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ความชัดเจนในการสื่อสาร
ยังทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา
ลดความคลาดเคลื่อนและความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร อีกทั้งยังช่วย
เสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนการขับเคลื่อน
และการนำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (2012) กล่าวว่า ความชัดเจนในการสื่อสารของ
ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งใน
บริบทของสถานศึกษา การสื่อสารที่มีความชัดเจนของผู้บริหารโรงเรียนช่วยให้ครูและ
บุคลากรทางการศึกษาเกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการ

ดำเนินงานของสถานศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) และบัลลังก์ มะเจี้ยว (2565) ที่ศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีองค์ประกอบความชัดเจนในการสื่อสารเป็นองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.1.4 ความน่าเชื่อถือ ความน่าเชื่อถือในการสื่อสารของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ตลอดจนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งนี้ ความน่าเชื่อถือดังกล่าวสะท้อนถึงคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเอื้อต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรวีร์ แพบบัว (2564) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือในการสื่อสารของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรมีความเชื่อถือในผู้บริหาร ย่อมมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง (2557) และพรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) ที่ศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีองค์ประกอบความน่าเชื่อถือเป็นองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.1.5 สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการสื่อสารของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการรับรู้และระดับความเชื่อมั่นของบุคลากร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่องค์กรอยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงหรือเผชิญภาวะวิกฤต การใช้ภาษาที่น้ำเสียง และการสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่เป็นมิตร โปร่งใส และเปิดกว้าง มีส่วนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังมีบทบาทสำคัญในการขยายรูปแบบและเพิ่มประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมการสื่อสารให้มีความหลากหลาย ทันสมัย และเอื้อต่อการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dirks และ Ferrin (2002) กล่าวว่า การสร้างสภาพแวดล้อมการสื่อสารที่มีลักษณะเปิดเผย โปร่งใส และเอื้อต่อความเป็นมิตร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ทั้งนี้

สภาพแวดล้อมดังกล่าวประกอบด้วยการจัดให้มีพื้นที่การสื่อสารที่เป็นกันเอง การเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ และการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงสื่อสารแบบสองทิศทาง ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานและความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ปานศรีแสง (2565) และ กรรณิการ์ อานทอง (2567) ที่ศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการสื่อสารเป็นองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน

1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) เงินเดือนและผลตอบแทน โดยองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูเกิดจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 ความสำเร็จของงาน ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยสะท้อนผ่านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ความตั้งใจในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนความรู้สึภาคภูมิใจที่เกิดจากความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและดำเนินงานที่มีความสำคัญจนประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานปรากฏอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และช่วยลดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน ทั้งยังเสริมสร้างความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ธนิตา นภาพรม (2558) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า เมื่อครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี คาคการณ์ไกล (2557) และ ประภัสสรา ธรรมปาน (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีองค์ประกอบความสำเร็จของงานเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกัน

1.2.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรภายในองค์กร เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งในด้านการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อันเป็นช่องทางสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และเพิ่มพูนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการให้ความดีความชอบในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริปัญญา ทรนอก (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ความต้องการและความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ย่อมได้รับการตอบสนองในรูปแบบของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตลอดจนการได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การเข้ารับการฝึกอบรม หรือ การศึกษาต่อ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) และ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีองค์ประกอบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกัน

1.2.3 การยอมรับนับถือ การยอมรับนับถือมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากบุคคลมีความต้องการได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชย และความเชื่อถือว่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนส่งผลให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ทั้งนี้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก จะยิ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ อันนำไปสู่การเพิ่มพูนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นูริยะห์ หะแว (2564) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้บุคคลได้รับมอบหมายหรือได้รับโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน

ร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การยอมรับนับถือยังเอื้อให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความรู้ ความคิดเห็น และศักยภาพของตนเองจนเป็นที่ยอมรับ โดยการยอมรับดังกล่าวอาจปรากฏในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในผลงาน ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) และวลัยกร สีหาเสน (2562) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า มีองค์ประกอบของการยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกัน

1.2.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน งานที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้และการเพิ่มพูนประสบการณ์จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริปัญญา ศรีนอก (2557) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีได้สะท้อนเพียงพฤติกรรมการทำงานเท่านั้น หากยังทำหน้าที่เป็นกลไกในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ลักษณะของงานยังมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงาน และองค์กรให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จสูงสุดขององค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) และสมศักดิ์ ยางเปือก (2566) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีองค์ประกอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกัน

1.2.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี และการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตลอดจนการให้คำแนะนำและการ

สนับสนุนเมื่อการดำเนินงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย ล้วนมีส่วนช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ ความเอื้ออาทร การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และความสนิทสนมกลมเกลียวภายในหน่วยงาน ยังเอื้อต่อการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรัญญา อุบายลับ (2557) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นการติดต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อันเอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พณนิดา เกษะบุตร (2566) และสมศักดิ์ ยางเปือก (2566) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีองค์ประกอบความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกัน

1.2.6 เงินเดือนและผลตอบแทน เงินเดือนและผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยทำหน้าที่เป็นแรงกระตุ้นด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานในรูปของค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน รวมถึงค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ที่หน่วยงานภาครัฐจัดให้ ทั้งนี้ การกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนดังกล่าว จำเป็นต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และส่งผลต่อการพัฒนาและความเจริญเติบโตขององค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561) กล่าวว่า เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นรายได้ที่รับเป็นประจำและค่าตอบแทนที่ได้รับ รายได้ที่เกิดจากกิจกรรมอื่น ๆ รายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุนสวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ปราณี คาคการณ์ไกล (2557) และพัฒน์ดา เกษะบุตร (2566) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พบว่ามียอดประกอบเงินเดือนและผลตอบแทนเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกัน

2. การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) ช่องทางการสื่อสาร 2) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร
- 4) ความน่าเชื่อถือ และ 5) เนื้อหาสาระ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ให้ความสำคัญกับการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เช่น การประชุม การสื่อสารแบบเผชิญหน้า และการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงครูและบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ส่งผลให้ช่องทางการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดขณะเดียวกัน ผู้บริหารได้ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการสื่อสารที่เปิดกว้าง เป็นกันเอง และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัย ส่งผลให้ด้านสภาพแวดล้อมในการสื่อสารอยู่ในระดับมากรองลงมาสำหรับด้านความชัดเจนในการสื่อสารและความน่าเชื่อถือ พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ สม่ำเสมอ และยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม ทำให้ครูเกิดความเข้าใจและไว้วางใจในการบริหารงาน อย่างไรก็ตาม ด้านเนื้อหาสาระมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น

อาจเนื่องมาจากเนื้อหาบางประเด็นเป็นเรื่องเชิงนโยบายหรือระเบียบที่มีความซับซ้อน ทำให้ครูรับรู้และตีความได้แตกต่างกัน ส่งผลให้การรับรู้ด้านเนื้อหาสาระมีระดับต่ำกว่าด้านอื่น แม้จะยังอยู่ในระดับมากก็ตาม ดังนั้น จึงทำให้การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวิทย์ แพบัว (2564) ได้ศึกษา องค์ประกอบทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งลักษณ์ วรรณทรง (2557) ได้ศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การยอมรับนับถือ 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความสำเร็จของงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 6) เงินเดือนและผลตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานที่เอื้อกุล เป็นมิตร และมีการทำงานร่วมกันอย่างดี ช่วยเสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมีโอกาสปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และสามารถเห็นผลสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แม้จะอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างตำแหน่ง ระบบความก้าวหน้า และอัตราผลตอบแทนที่เป็นไปตามระเบียบส่วนกลาง ทำให้ครูรับรู้แรงจูงใจในด้านดังกล่าวน้อยกว่าด้านอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คาชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .436 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ นโยบาย และความคาดหวังของโรงเรียนอย่างชัดเจน ขณะเดียวกันยังสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกของครู ดังนั้น จึงทำให้การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวิทย์ แพบัว (2564) ได้ศึกษา ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิงค์ฉัตร เมธาธารณ์กุล (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อำนาจพยากรณ์การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจำนวน 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร และช่องทางการสื่อสาร ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 77.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .163 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสื่อสารของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความมุ่งมั่นและความตั้งใจของครูในการทำงาน โดยเฉพาะการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดเผย และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสม ช่วยให้ครูเข้าใจภาระงาน รู้สึกได้รับการสนับสนุน และมีคุณค่าในบทบาทของตน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจเชิงบวก ผลดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการที่ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการร่วมมือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนแรงจูงใจของครู ผลวิจัยจึงสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ถาบันแก้ว (2564) ได้ศึกษา ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความเข้าใจผู้รับสาร และด้านความน่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลิกา พิมพ์ประชา (2568) ได้ศึกษา ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 4 ตัวแปร คือ ช่องทางการสื่อสาร ความเข้าใจของผู้รับสาร ความชัดเจน และความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย เรื่อง การสื่อสาร

ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลปรากฏว่า ยังไม่มีผู้ทำวิจัยในเรื่องนี้โดยตรง ผู้วิจัยจึงได้ยกตัวอย่างงานวิจัยที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันมาอภิปรายแทน ดังที่ได้อภิปรายไปแล้วข้างต้น

6. จากผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการสื่อสารและช่องทางการสื่อสาร มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความโดดเด่นและมีศักยภาพสูงในการนำไปใช้จริงมีดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาด้านการใช้ระบบสื่อสารที่เป็นช่องทางเดียว (Single Source of Truth เดียว (Single Source of Truth) เช่น ไลน์, เฟสบุ๊ก หรือ Google Workspace ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการมีแหล่งข้อมูลกลางช่วยลดความซ้ำซ้อนและความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ทำให้ครูได้รับข่าวสาร นโยบาย และภาระงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน และทันเวลา ส่งผลให้ครูสามารถวางแผนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรณ โสพัฒน์ (2562) ที่ระบุว่า การเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและเป็นระบบ ช่วยให้สารถูกถ่ายทอดอย่างครบถ้วนและลดความคลาดเคลื่อนภายในองค์การ

6.2 แนวทางการพัฒนาด้านผู้บริหารใช้เทคโนโลยีจัดตารางแจ้งเตือนอัตโนมัติ เพื่อให้ครูรู้ภาระงานล่วงหน้า เป็นแนวทางที่โดดเด่น เนื่องจากช่วยให้ครูรับรู้ภาระงานอย่างเป็นระบบ ลดความกดดันจากการสื่อสารเร่งด่วน และทำให้ครูรู้สึกว่าการะงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาและศักยภาพของตนเอง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสรา ธรรมปาน (2559) ที่พบว่า การบริหารจัดการงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะเมื่อครูสามารถคาดการณ์และเตรียมความพร้อมในการทำงานได้ล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 5 องค์ประกอบ และมีระดับ

การสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 6 องค์ประกอบ และมีระดับโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการสื่อสารและช่องทางการสื่อสาร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบดังกล่าวรวมทั้งสิ้น 16 แนวทาง ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นเพียงเฉพาะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรศึกษาเปรียบเทียบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทที่ต่างกันไป ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2.2 จากผลการศึกษาพบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ในตัวแปรทั้ง 2 ตัว ดังกล่าว

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กอบกุล ตะปะแสง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ บช.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรรณิการ์ อานทอง. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 4(11), 13-26.
- กัลยารัตน์ ชีระธนะชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชีย เพรส (1989).
- กาญจนา มีศิลป์วิภักย์. (2553). *ความรู้เบื้องต้นและทฤษฎีการสื่อสาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตรา น้ำใส. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรภาส กีบสันเทียะ. (2565). *การบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง OKRs และ CFRs สำหรับการสอนในสถานศึกษา*. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 3(4), 35-44.
- ชวัลวัฒน์ ถิรไชยพิบูล. (2560). *การพัฒนารูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(26), 140-148.
- ชัยพร ทิพย์มาศ. (2561). *บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21*. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(3), 209-220.

- ชื่นฤดี พลสมบูรณ์. (2562). การสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ฐานรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐยานันท์ ใจมคำ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพล วัฒนกุล. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ดาริณี รัตนโกเมน. (2564). ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกกลนคร.
- ทิลชากร แสนสุริวงศ์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกกลนคร.
- ธนัชชา ชาสงวน. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาโชติ โชติช่วง. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดดราด*. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิดา นาวรม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธีรวิทย์ แพบัว. (2564). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(1), 55-68.

- นพวรรณ สังข์ทอง. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นภดล รมโพธิ์. (2561). พัฒนาการและชีวิตด้วยแนวคิด OKRs. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: เอ็นพี อินเทลลิเจนซ์.
- นุริยห์ หะแว. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นิภาพรณ โสพัฒน์. (2562). วิธีการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 1(3), 23-30.
- บัลลังก์ มะเจียว. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้การสื่อสารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประภัศรา ธรรมปาน. (2559). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราณี คาคการณ์ไกล. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะพร กุญแจทอง. (2561). การบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพรรณ โสภา. (2565). การสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาล อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พลิกา พิมพ์ประชา. (2568). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ ถำบันแก้ว. (2566). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พัชรินทร์ เจริญสุข. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พัฒนินดา เกษะบุตร. (2566). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- พิงค์ฉัตร เมธาทรรณกุล. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 8(1), 232-248.*
- พิชิต วิจิตรบุญรักษ์. (2554). *สื่อสังคมออนไลน์สื่อแห่งอนาคต. วารสารนักบริหาร, 37(4), 99-103.*
- ภากิตต์ ตรีสุกุล, วิภาณี แม้นอินทร์, และเรวดี ไวยวาสนา. (2563). *หลักนิเทศศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวัต สุวรรณธนะ. (2564). *แนวโน้มการบูรณาการการใช้ OKRs ร่วมกับ KPLs ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีและปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(1), 115-123.*
- ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง. (2557). *การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชณี จอมศรี. (2564). *แนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชพล สอนใหม่. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ราณี อลิชัยกุล. (2550). *การจูงใจบุคลากรในองค์กรในการบริหารองค์การ*. ปริญญานิพนธ์ บธ.บ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ร่าพึง ศุภราศี. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วัญญา อุบายลับ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วลัยกร สีหาเสน. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วัชร ลิขิตพรสวรรค์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.*
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- ศรัณยา มาทิพย์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิริธร หงษ์ลอย. (2564). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ OKRs (Objective and Key Results) สำหรับพนักงานฝ่ายสนับสนุนในธุรกิจสายการบินแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). *คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน. ปริญญาโท คศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*

- สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมชาย เทพแสง. (2566). *การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(1), 87–97.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. *มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 4(2), 389–411.
- สถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). *รายงานการพัฒนากิจการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ปี 2564: การฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พรินท์เอเบิล.
- ล้มมา รณินธ์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2568*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิริปัญญา ศรีนอก. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
- สุพจน์ ลีตติวรการณกุล. (2559). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.

- สุภัทรา ชัยปะละ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- สุภาพรรณ พันธุ์มะบำรุง. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุมัตนา สร้อยสน. (2558). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดุลศักดิ์ ทองคำ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรา ปานศรีแสง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตปทุมวัน*. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 5(1), 89–99.
- อรสา ตันติชนวัฒน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2563). *รูปแบบการสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่นสตรี*. *วารสารศึกษาศาสตร์เกษตรศาสตร์*, 14(1), 116–129.

อัญชลี สุขวิบูลย์. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

Andriani (2018) *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. International Journal Of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–29.

Castells, M. (2010). *The Information Age: Economy, Society, and Culture*. Malden, MA: Wiley–Blackwell.

Covey, S. M., & Merrill, R. R. (2006). *The SPEED of Trust: The One Thing That Changes Everything*. Free Press: United States.

Daft, R. L. (2000). *Organization, Theory and Design* (7th ed.).

Thomson Learning USA: South–Western College Publishing: United States

Dirks Kurt T & Ferrin Donald L. (2002). Trust in leadership: Meta–analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628.

Cal W. Downs & Michael D. Hazen. (1977). A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction. *International Journal of Business Communication*, 14(3), 63–73.

Drucker, P. (2006). *Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles*. Harper Business: United States.

Michael Z. Hackman & Craig E. Johnson. (2013). *Leadership and Communication*. George Fox University, Newberg, Oregon: United States.

Hovland, C. I., & Weiss, W. (1951). The Influence of Source Credibility on Communication Effectiveness. *Public Opinion Quarterly*, 15, 635–650.

Manafa, Ifeyinwa F. (2018). Communication Skills Needed by Principals for Effective Management of Secondary Schools in Anambra State. *Online Journal of Arts, Management and Social Sciences (OJAMSS)*, 3(2), 17 –25.

- Jennifer N. Igbudu. (2017). School Administrators' Leadership and Communication Skills for Effective Secondary School Administration in Rivers State. *Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 39–53.
- M. Joharis. (2017). The Effect of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation And Job Satisfaction on Teacher Organizational Commitment at Senior High School in Medan. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(10), 1–8.
- John P. Kotter. (2012). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press: United States.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. Urbana, IL: The University of Illinois Press, Illinois: United States.
- Robert B Cialdini (2006). Activating and Aligning Social Norms for Persuasive Impact. *Psychology Press Social Influence*, 1(1), 3–15
- Robert R. Ulmer., Timothy L. Sellnow., & Matthew W. Seeger. (2010). *Effective Crisis Communication: Moving From Crisis to Opportunity*. SAGE Publications, Inc, Thousand Oaks, California: United States.
- David Zarefsky. (2017). *Public Speaking: Strategies for Success* (7thed.). Pearson Education: United States.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

ด้วยนางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่ง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๗๖๐ ๔๖๗๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นายสุรียา เอ็มะราช

ด้วยนางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่ง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๗๖๐ ๔๖๗๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นายเศรษฐศิลป์ อัจฉริยะมนต์

ด้วยนางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๒๑๓ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่ง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๗๖๐ ๔๖๗๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นางสาววิไลพร ทองนำ

ด้วยนางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่ง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วัลนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๗๖๐ ๔๖๗๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นายวีรยุทธ เฟลิศแก้ว

ด้วยนางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่ง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วลินิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๗๖๐ ๔๖๗๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วยนางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๗๖๐ ๔๖๗๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิรัชศักดิ์ กรมแสนพิมพ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วยนางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลินิกา ฤลาภาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๗๖๐ ๔๖๗๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวรุฒิ เทียนแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วยนางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๗๖๐ ๔๖๗๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางทิพวรรณ ชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วยนางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลินา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๗๖๐ ๔๖๗๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวแพทอง แก้วทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วยนางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘๕ ๗๖๐ ๔๖๗๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโดย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำวิทยานิพนธ์ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๖๐ ๔๖๗๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียส่า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๖๐ ๔๖๗๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัณิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๖๐ ๔๖๗๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางชมพูนุท ศรีสุราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๖๐ ๔๖๗๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางปริยานาถ จำปาเหลือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๖๐ ๔๖๗๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาววิภา วงศ์อำมาตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๖๐ ๔๖๗๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเมฆา สกลเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิไลพร นาสมใจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิไลพร นาสมใจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๖๐ ๔๖๗๑

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการ
สื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเพ็ญพิทยพัฒน์
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. นายเศรษฐศิลป์ อัจจสาระมนต์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแพดพิทยารัตน์
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นายสุริยา เอ็มะราช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแดง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นางสาวชัชฌิมพร ทองนำ
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนเพ็ญพิทยพัฒน์
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นายวีรยุทธ เฟลิศแก้ว
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านดอนแดง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูล ณ วันที่ 19 กรกฎาคม 2568

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การสื่อสารของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายวีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแต่
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นายวรุฒิ เทียนแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวลิม
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นางทิพวรรณ ผาสี ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านกุดจาน
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางสาวแพทอง แก้วทน ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านกุดจาน
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูล ณ วันที่ 27 กรกฎาคม 2568

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.บุญมี ก่อบุญ ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางชมพูนุท ศรีสุราช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่างาม
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นางปรียานาถ จำปาเหลือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาถอน
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นางสาววิภา วงศ์อำมาตย์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านท่างาม
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นายเมฆา สกลเดช ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านกุดจาน
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูล ณ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2568

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ชื่อเรื่องวิจัย

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาววิไลพร นาสมใจ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 085-760-4671

e-mail: wilaipon.na67@snru.ac.th

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้อหาสาระ 2) ช่องทางการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร 4) ความน่าเชื่อถือ 5) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 6) เงินเดือนและผลตอบแทน โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาววิไลพร นาสมใจ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาเอก ☐ ปริญญาโท

☐ อื่น ๆ (ระบุ)

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา: การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการสำคัญในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น นโยบาย เป้าหมาย และความรู้สึก ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งการพูด การเขียน ทำทางหรือพฤติกรรม ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและป้องกันความเข้าใจผิด ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบการสื่อสาร ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. เนื้อหาสาระ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคัดกรองข้อมูล จัดลำดับความยากง่าย วิเคราะห์แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล สามารถรับสารต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งอดีตและปัจจุบัน ซึ่งเป็นรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ วางแผน หรือแก้ปัญหาต่างๆ							
1.1	ความสามารถในการคัดกรองข้อมูล						
1.2	การจัดลำดับความยากง่ายของข้อมูล						
1.3	การวิเคราะห์แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล						
1.4	การรับรู้ข้อมูลดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งอดีตและปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน						
2. ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการส่งข้อมูลหรือข้อความ โดยการสื่อสารผ่านช่องทางการประชุม เครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ โทรศัพท์ อีเมล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ							
2.1	การเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหา						
2.2	การเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย						
2.3	การใช้เทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มในการสื่อสารที่หลากหลายอย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร						
3. ความชัดเจนในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งสารหรือถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น และไม่คลุมเครือ โดยใช้ภาษา ถ้อยคำ น้ำเสียง ท่าทาง หรือสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของผู้สื่อสาร							
3.1	การส่งสารหรือถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น						
3.2	การใช้ภาษาที่เหมาะสม เข้าใจง่าย						
3.3	การใช้ถ้อยคำสุภาพ น้ำเสียงที่เหมาะสม						
3.4	การใช้ท่าทางประกอบการพูดที่เหมาะสม						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4. ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ถ่ายทอดออกไป ทำให้ผู้รับสารเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสาร หรือสารที่ได้รับนั้นมีความถูกต้อง เป็นจริง ตรวจสอบได้ และไม่มีการบิดเบือน โดยพิจารณาจากแหล่งที่มา ความครบถ้วนของเนื้อหา และความโปร่งใสของการสื่อสาร							
4.1	การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่มีความถูกต้อง เป็นจริง สามารถตรวจสอบได้						
4.2	การทำให้ผู้รับสารเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารนั้นมีความถูกต้อง						
4.3	การไม่บิดเบือนเนื้อหาข้อมูลข่าวสาร						
4.4	การถ่ายทอดเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารที่มีความครบถ้วน						
5. สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย การสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน และปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร เช่น เสียงดัง ความขัดแย้ง หรืออคติส่วนบุคคล							
5.1	การเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย						
5.2	การสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
5.3	การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน						
5.4	การเลือกสถานที่ที่ปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรที่ศึกษา: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทาย ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของครู ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่างเหมาะสม จนเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์กร							
1.1	มีความรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ						
1.2	มีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ						
1.3	มีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร						
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของครูที่ได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่าย นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน ขณะที่ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้							
2.1	มีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน						
2.2	มีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน						
2.3	มีความรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของครูต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบชอบ ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกอยากทำ อยากพัฒนา และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่							
3.1	มีความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบชอบ						
3.2	มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด						
3.3	มีความพึงพอใจที่ได้รับอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบชอบ						
3.4	มีความพึงพอใจเมื่อได้ทุ่มเทให้กับงานเต็มที่						
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของครูที่ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเลื่อนวิทยฐานะ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง							
4.1	มีความพึงพอใจกับการได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงาน						
4.2	มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ						
4.3	มีความพึงพอใจเมื่อได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง						
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการมาปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำหน้าที่ และพร้อมทุ่มเทเพื่อองค์กร							
5.1	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน						
5.2	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร						
5.3	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน						
5.4	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
6. เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน รวมถึงโบนัสและสวัสดิการต่าง ๆ							
6.1	มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน						
6.2	มีความพึงพอใจต่อรางวัลพิเศษหรือโบนัสที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน						
6.3	มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับการประกอบอาชีพ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาววิไลพร นาสมใจ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
องค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**

ชื่อเรื่องวิจัย

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาววิไลพร นาสมใจ
นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 085-760-4671
e-mail: wilaiPON.na67@snru.ac.th

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลาภิบาล	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะองค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ขององค์ประกอบ ๗ มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาววิไลพร นาสมใจ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาเอก ☐ ปริญญาโท

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา: การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการสำคัญในการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น นโยบาย เป้าหมาย และความรู้สึก ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งการพูด การเขียน ทำทาง หรือพฤติกรรม ระหว่างผู้บริหารกับ บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและป้องกันความ เข้าใจผิด ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. เนื้อหาสาระ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคัดกรองข้อมูล จัดลำดับความยากง่าย วิเคราะห์แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล สามารถรับสารต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้ง อดีตและปัจจุบัน ซึ่งเป็นรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ วางแผน หรือแก้ปัญหาต่างๆ				
1.1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคัดกรองข้อมูล			
1.2	ผู้บริหารโรงเรียนจัดลำดับความยากง่ายของข้อมูล			
1.3	ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล			
1.4	ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ข้อมูลดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งอดีตและปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา		
		ตรวจสอบความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
2. ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการส่งข้อมูลหรือข้อความ โดยการสื่อสารผ่านช่องทางการประชุม เครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ โทรศัพท์ อีเมล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ				
2.1	ผู้บริหารโรงเรียนเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหา			
2.2	ผู้บริหารโรงเรียนเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย			
2.3	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มในการสื่อสารที่หลากหลายอย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร			
3. ความชัดเจนในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งสารหรือถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น และไม่คลุมเครือ โดยใช้ภาษา ถ้อยคำ น้ำเสียง ท่าทาง หรือสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของผู้สื่อสาร				
3.1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งสารหรือถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น			
3.2	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาษาที่เหมาะสม เข้าใจง่าย			
3.3	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ถ้อยคำสุภาพ น้ำเสียงที่เหมาะสม			
3.4	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ท่าทางประกอบการพูดที่เหมาะสม			
4. ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ถ่ายทอดออกไป ทำให้ผู้รับสารเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสาร หรือสารที่ได้รับนั้นมีความถูกต้อง เป็นจริง ตรวจสอบได้ และไม่มีการบิดเบือน โดยพิจารณาจากแหล่งที่มา ความครบถ้วนของเนื้อหา และความโปร่งใสของการสื่อสาร				
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่มีความถูกต้อง เป็นจริง สามารถตรวจสอบได้			
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารนั้นมีความถูกต้อง			
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนไม่บิดเบือนเนื้อหาข้อมูลข่าวสาร			
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารที่มีความครบถ้วน			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
5. สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย การสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน และปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร เช่น เสียงดัง ความขัดแย้ง หรืออคติส่วนบุคคล				
5.1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย			
5.2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน			
5.3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน			
5.4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกสถานที่ที่ปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**

ตัวแปรที่ศึกษา: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เกิดความ
พึงพอใจในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียน และพัฒนาตนอย่าง
ต่อเนื่อง รวมถึงการรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคและ
ความท้าทาย ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของครู ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่างเหมาะสม จนเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์กร				
1.1	ครูรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ			
1.2	ครูรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ			
1.3	ครูรู้สึกภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร			
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของครูที่ได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่าย นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน ขณะที่ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้				
2.1	ครูรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน			
2.2	ครูรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน			
2.3	ครูรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของครูต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกอยากทำ อยากพัฒนา และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่				
3.1	ครูรู้สึกพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย			
3.2	ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด			
3.3	ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย			
3.4	ครูรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทุ่มเทให้กับงานเต็มที่			
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของครูที่ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเลื่อนวิทยฐานะ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง				
4.1	ครูรู้สึกพึงพอใจกับการได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงาน			
4.2	ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ			
4.3	ครูรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง			
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการมาปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน และพร้อมทุ่มเทเพื่อองค์กร				
5.1	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน			
5.2	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร			
5.3	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน			
5.4	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
6. เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ครูได้รับ มีความเหมาะสมตามตำแหน่งและประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงโบนัสและสวัสดิการต่าง ๆ				
6.1	ครูรู้สึกพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมตามตำแหน่งและประสิทธิภาพการทำงาน			
6.2	ครูรู้สึกพึงพอใจต่อรางวัลพิเศษหรือโบนัสที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน			
6.3	ครูรู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาววิไลพร นาสมใจ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อเรื่องวิจัย

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาววิไลพร นาสมใจ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 085-760-4671
e-mail: wilaipon.na67@snru.ac.th

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านให้บุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้ง ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อน้ำที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาววิไลพร นาสมใจ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 085-760-4671

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ รองผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
- ☐ 6-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) เนื้อหาสาระ 2) ช่องทางการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร 4) ความน่าเชื่อถือ และ 5) สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็น ของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคัดกรองข้อมูล	✓				
00	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดลำดับความยากง่ายของข้อมูล		✓			

คำอธิบาย

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคัดกรองข้อมูลในระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดลำดับความยากง่ายของข้อมูลในระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด

ข้อ	การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านเนื้อหาสาระ						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคัดกรองข้อมูล					
2	ผู้บริหารโรงเรียนจัดลำดับความยากง่ายของข้อมูล					
3	ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์แนวโน้มและความสำคัญของข้อมูล					
4	ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ข้อมูลดิบ ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งอดีตและปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน					
2. ด้านช่องทางการสื่อสาร						
5	ผู้บริหารโรงเรียนเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเนื้อหา					
6	ผู้บริหารโรงเรียนเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย					
7	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มในการสื่อสารที่หลากหลายอย่างเหมาะสมกับผู้รับสาร					
3. ด้านความชัดเจนในการสื่อสาร						
8	ผู้บริหารโรงเรียนส่งสารหรือถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้ หรือความรู้สึกให้ผู้รับเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น					
9	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาษาที่เหมาะสม เข้าใจง่าย					
10	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ถ้อยคำสุภาพ น้ำเสียงที่เหมาะสม					
11	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ท่าทางประกอบการพูดที่เหมาะสม					
4. ด้านความน่าเชื่อถือ						
12	ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่มีความถูกต้อง เป็นจริง สามารถตรวจสอบได้					
13	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นว่าเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารนั้นมีความถูกต้อง					
14	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ปิดป้องเนื้อหาข้อมูลข่าวสาร					
15	ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารที่มีความครบถ้วน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร						
16	ผู้บริหารโรงเรียนเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย					
17	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
18	ผู้บริหารโรงเรียนพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน					
19	ผู้บริหารโรงเรียนเลือกสถานที่ที่ปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่
1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) เงินเดือนและ
ผลตอบแทน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน หาก
ท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็น ของการ
สื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ครูรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	✓				
00	ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่าง เหมาะสม		✓			

คำอธิบาย

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงานให้
สำเร็จและมีประสิทธิภาพในระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
ระหว่างการทำงานได้อย่างเหมาะสมในระดับการปฏิบัติที่มาก

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ครูรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
2	ครูรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ					
3	ครูรู้สึกภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
2. ด้านการยอมรับนับถือ						
4	ครูรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน					
5	ครูรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน					
6	ครูรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้					
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
7	ครูรู้สึกพึงพอใจต่อภาระงานที่รับผิดชอบ					
8	ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด					
9	ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับอิสระในการเลือกหรือตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
10	ครูรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทุ่มเทให้กับงานเต็มที่					
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
11	ครูรู้สึกพึงพอใจกับการได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงาน					
12	ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ					
13	ครูรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						
14	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
15	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร					
16	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน					
17	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6. ด่านเงินเดือนและผลตอบแทน						
17	ครูรู้สึกพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน					
18	ครูรู้สึกพึงพอใจต่อรางวัลพิเศษหรือโบนัสที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
19	ครูรู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาววิไลพร นาสมใจ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 085-760-4671 e-mail: wilaiapon.na67@snru.ac.th



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อเรื่องวิจัย

การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาววิไลพร นาสมใจ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 085-760-4671
e-mail: wilaipon.na67@snru.ac.th

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลากบง	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาววิไลพร นาสมใจ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 085-760-4671

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ รองผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
- ☐ 6-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตาม
ความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดย
ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

องค์ประกอบที่เลือก	ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
			5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00 สภาพแวดล้อมในการสื่อสารหมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย การสร้างสภาวะแวดล้อมในการสื่อสารด้วยบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน และปราศจากสิ่งรบกวนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจสาร เช่น เสียงดัง ความขัดแย้ง หรืออคติส่วนบุคคล	1. ผู้บริหารโรงเรียนเลือกสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุย ($\bar{X} = 4.44$) 2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการเปิดกว้างทางความคิด ($\bar{X} = 4.42$) 3. ผู้บริหารโรงเรียนเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.67$) 4. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.76$)	วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนด้วยเทคโนโลยีเพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูต่อภาระงานที่รับผิดชอบ	√						√			
		ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ครูร้อยละ 90 รับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและนโยบายได้ถูกต้อง ชัดเจน และทันเวลา ผ่านเครื่องมือเทคโนโลยีของโรงเรียน	√						√			
		แนวทางพัฒนา										
		1. ผู้บริหารใช้ระบบสื่อสารที่เป็นช่องทางเดียว (Single Source of Truth) เช่น ไลน์, เฟสบุ๊ก หรือ Google Workspace	√						√			

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

- ความเหมาะสม “O₁ ยกกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยเทคโนโลยี เพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูต่อภาระงานที่รับผิดชอบ” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

- ความเป็นไปได้ “O₁ ยกกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยเทคโนโลยี เพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูต่อภาระงานที่รับผิดชอบ” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

- ความเหมาะสม “ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ครูร้อยละ 90 รับข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานและนโยบายได้ถูกต้อง ชัดเจน และทันเวลา ผ่านเครื่องมือเทคโนโลยีของโรงเรียน” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

- ความเป็นไปได้ “ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ครูร้อยละ 90 รับข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานและนโยบายได้ถูกต้อง ชัดเจน และทันเวลา ผ่านเครื่องมือเทคโนโลยีของโรงเรียน” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

- ความเหมาะสม “ผู้บริหารใช้ระบบสื่อสารที่เป็น ช่องทางเดียว (Single Source of Truth) เช่น ไลน์, เฟสบุ๊ก หรือ Google Workspace” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

- ความเป็นไปได้ “ผู้บริหารใช้ระบบสื่อสารที่เป็น ช่องทางเดียว (Single Source of Truth) เช่น ไลน์, เฟสบุ๊ก หรือ Google Workspace” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

[illegible]

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางสาววิไลพร นาสมใจ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 08-5760-4671 e-mail: wilaipon.nd67@snru.ac.th

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 29 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปล ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	0.50	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.59	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.65	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.70	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	0.81	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	0.81	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	0.76	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.67	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.75	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	0.77	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.84	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	0.83	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.80	ใช้ได้
16	+1	0	+1	+1	0	0.60	0.80	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	ใช้ได้
19	+1	0	+1	+1	+1	1.00	0.62	ใช้ได้

แบบสอบถามการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
นิยามศัพท์ (IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง
0.50 – 0.84 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.96

ตาราง 30 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปล ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.62	ใช้ได้
2	+1	0	0	+1	+1	0.60	0.71	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.68	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.71	ใช้ได้
7	+1	+1	0	+1	0	0.60	0.73	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.76	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.74	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.77	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.74	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.63	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.79	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.79	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.74	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	ใช้ได้

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
นิยามศัพท์ (IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง
0.62 – 0.83 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.96

ประวัติของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววิไลพร นาสมใจ
วัน เดือน ปีเกิด	13 ธันวาคม 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	120 หมู่ 16 ตำบลหนองบัวลิม อำเภอดำตากกล้า จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47250
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ. 2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเพ็ญพิทยพัฒน์ อำเภอดำตากกล้า จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านปลาหลาย อำเภอดอนจาน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พ.ศ. 2561	ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านปลาหลาย อำเภอดอนจาน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พ.ศ. 2565	ครู คศ. 2 โรงเรียนเพ็ญพิทยพัฒน์ อำเภอดำตากกล้า จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3