



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร



นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า
631750003

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



Role of School Administrators to Promote Teachers' Passion in Schools
under the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Leadership and
Innovation in Educational Administration

Graduate School Siam University

Academic Year 2024

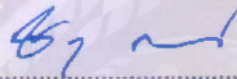
Copyright by Siam University

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน
(Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาวทรายแก้ว จันทน์แจ่มฟ้า

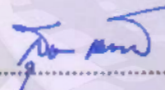
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์

บัณฑิตวิทยาลัยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรม
การบริหารการศึกษา

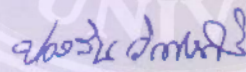


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รัชพลเมือง)

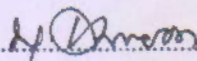
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



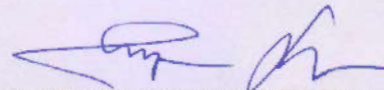
.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือดรีหญิง สุภัทรา เอื้องวงศ์)



.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด)



.....กรรมการ/ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์)

วันที่ ๑๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

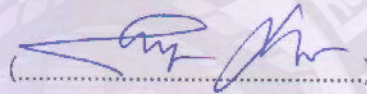
หัวข้อวิทยานิพนธ์ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

โดย : นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า

ชื่อปริญญาบัตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาระดับของการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) กับในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จาก 12 โรงเรียน จำนวน 375 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับของการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 7 บทบาท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, มีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion), การปฏิบัติงานของครู

Abstract

Title : Role of School Administrators to Promote Teachers' Passion in Schools under the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok

Researcher : Miss Saikaew Junjamfar

Degree : Master of Education

Major : Leadership and Innovation in Educational Administration

Advisor



(Likitkul Kulrattanak, Ph.D)

This research addressed three primary objectives: 1) to explore the level of teachers' passion in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok; 2) to assess the role of performance of school administrators in promoting teachers' passion in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok; and 3) to investigate the relationship between school administrators' role and teachers' passion in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok. The research sample included 375 school administrators and teachers from 12 schools within the Secondary Educational Service Area Office Bangkok, selected through a multi-stage sampling process. The data collection process utilized questionnaires, and the statistical analyses included values, percentages, Means, standard deviations, Pearson correlation, and multiple regression analysis, conducted using SPSS 29 software. The findings indicated that; 1) teachers' passion in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok were overall at a high level; 2) the performance of the role of school administrators to promote teachers' passion in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok were overall at a high level; 3) the performance of the role of school administrators to promote teachers' passion in schools under the Secondary Educational

Service Area Office Bangkok showed a positive relationship with statistical significance at the .01 level.

Keyword: Role of School Administrators, Teachers' Passion, Teachers' Performance



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ การสนับสนุน และความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งในการจัดทำ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้องวงศ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต และประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนมอบความรู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้แก่ผู้วิจัย ทำให้งานวิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.ลิขิตกุล กุศลรัตนรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษา ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ชี้แนะแนวทาง และ ดร.นลินี สุดเศวต อาจารย์ประจำบัณฑิต วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ที่กรุณาในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนข้อคิดที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบ แก้ไขให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง ต่อการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ สถานศึกษา คุณครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่อำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

ขอขอบพระคุณคุณแม่ทองสุข คุณพ่ออรุณ ผู้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอันสำคัญของชีวิต ขอขอบพระคุณ คุณแม่พัชชา คุณวริศ และคุณพ่อมานิช คุณแม่ศรีสุดา ที่เป็นกำลังใจด้วยดี เสมอมา ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ตลอดจนบุคลากรเจ้าหน้าที่ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือประสานงานให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี และขอบคุณไปยัง เพื่อนนักศึกษาทุกคน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์

คุณงามความดีและคุณประโยชน์ใด อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแต่บิดา-มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนสถาบันการศึกษา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา สร้างองค์ความรู้ ที่มีส่วนในการศึกษา จนทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสประสบผลสำเร็จในการศึกษา และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มาจนถึงปัจจุบัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
บทที่ 2 แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)	10
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	35
บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมี ใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร	76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร	83
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการแสดงบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร	89
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด	91
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	96
สรุปผลการวิจัย	97
อภิปรายผลการวิจัย	101
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	106
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	118
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	123

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	125
ภาคผนวก ง แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรัก และพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร	127
ภาคผนวก จ ผลการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม	135
ภาคผนวก ฉ ผลการค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	141
ประวัติย่อผู้ทำวิทยานิพนธ์	143



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)	26
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	45
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำหรับงานวิจัย	67
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	74
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน	76
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมและรายข้อ	77
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการให้การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ	78
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมและรายข้อ	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ	80
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้อ	81
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการให้อิสระ โดยภาพรวมและรายข้อ	81
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายข้อ	82
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน	83
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ โดยภาพรวมและรายข้อ	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยภาพรวม และรายข้อ	85
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ	85
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก โดยภาพรวม และรายข้อ	87
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวม และรายข้อ	88
ตารางที่ 4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน	89
ตารางที่ 4.17	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อค้นหาบทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

93



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร	16
ภาพที่ 2.2 ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการสอนของครูอย่างยั่งยืน	32
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)	34
ภาพที่ 2.4 แผนภาพแสดงขั้นตอนการวิจัย	64



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนในสังคมรวมถึงระบบการศึกษา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาได้ทั้งทางบวกและทางลบ ในทางบวก การเปลี่ยนแปลงอาจช่วยให้การศึกษามีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลเสียต่อคุณภาพการศึกษาได้เช่นกัน หากไม่ได้รับการวางแผนและดำเนินการอย่างเหมาะสม เช่น นักเรียนอาจขาดทักษะที่จำเป็นในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพ ครูอาจขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ส่งผลให้ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปกครองอาจไม่เข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ส่งผลให้เกิดความกังวลและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ครูไม่เพียงแต่ต้องการความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ยังต้องมีใจรักและพลังขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน เพราะครูที่มีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการทำงานจะแสดงความรักและอุทิศตนในอาชีพครู มุ่งมั่นตั้งใจในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณธรรมให้กับนักเรียน พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีการศึกษาวิจัยว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจของนักเรียน ครูที่มีความกระตือรือร้น มีแนวโน้มที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีดึงดูดใจ ใช้กลยุทธ์การสอนที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ให้การสนับสนุนนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความยืดหยุ่นมากขึ้นเมื่อเผชิญกับความท้าทาย และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Day, 2009) ในทางกลับกัน การขาดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ของครู อาจส่งผลให้คุณภาพการสอนลดลง ความผูกพันของนักเรียนลดลง และส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลง (Carbonneau, 2008) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้แก่สังคม ผลักดันการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนและปลูกฝังความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการทำงานของครู เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก การสนับสนุนเสริมศักยภาพให้กับครู การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การอำนวยความสะดวกในการทำงาน การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต

และการทำงาน การให้ออกโอกาสและอิสระในการทำงาน (Reeve, 2012) อันจะเป็นการสร้างขีดความสามารถของครูในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะการทำงานที่สูงขึ้น ในประเทศไทยยังมีสถิติปัญหาการลาออกของข้าราชการครู ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาไทยอย่างต่อเนื่อง การที่ครูลาออกเป็นจำนวนมากย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ ทั้งนี้ สำนักข่าวอิศรา (2564) ได้กล่าวถึงปัญหาการลาออกของข้าราชการครูว่ามาจาก 2 สาเหตุหลัก ได้แก่ 1) สาเหตุด้านตัวครู ประกอบด้วยภาระงานหนักและเครียด ครูต้องรับผิดชอบงานสอน งานเอกสาร งานบริหาร และงานอื่น ๆ อีกมากมายทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า ครูมีรายได้ที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ มีช่องทางในการพัฒนาอาชีพที่จำกัด สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย ครูต้องเผชิญกับปัญหา เช่น ปัญหานักเรียน ปัญหาผู้ปกครอง และปัญหาผู้บริหาร 2) สาเหตุด้านระบบการศึกษา ได้แก่ การประเมินครูที่ไม่เป็นธรรม ครูต้องถูกประเมินผลการทำงานอย่างเข้มข้น ซึ่งบางครั้งอาจไม่ยุติธรรมและทำให้ครูเกิดความเครียด ระบบราชการที่มีความซับซ้อน ครูต้องปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับมากมาย ซึ่งบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง โรงเรียนบางแห่งขาดแคลนครู มีครูไม่เพียงพอ ทำให้ครูต้องทำงานหนักมากขึ้น ดังนั้น ครูไม่ว่าจะสังกัดใด ย่อมเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนและประเทศชาติ หากครูขาดความมีใจรักและพลังในการขับเคลื่อนในการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อเยาวชนที่จะเป็นกลุ่มคนที่จะพัฒนาประเทศในอนาคตเช่นกัน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรมีการศึกษาวิจัยนี้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัด สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการแสดงออกทางบทบาทของตนเองและใช้เป็นแนวทางกลยุทธ์สำหรับวางแผนสนับสนุนบุคลากรทางสถานศึกษาได้การบังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักความศรัทธาในอาชีพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนาการแสดงออกในบทบาททางการบริหารการศึกษาและประโยชน์ต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 119 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 10,662 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 375 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 119 โรงเรียน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา 2 ตัวแปร คือ

3.1 ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ผู้วิจัยสังเคราะห์จากหนังสือ เอกสารงานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งกำหนดขอบเขตเนื้อหาไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ 2) ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 3) ด้านความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 4) ด้านการระลึกถึงองค์กร ในทางบวก และ 5) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจภายใน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาไว้ 7 บทบาท ได้แก่ 1) บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน 2) บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ 3) บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน 4) บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6) บทบาทในการให้อิสระ 7) บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรัก และพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1.1 บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน
- 1.2 บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ
- 1.3 บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน
- 1.4 บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- 1.5 บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 1.6 บทบาทในการให้อิสระ
- 1.7 บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรเกี่ยวกับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

- 2.1 การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ
- 2.2 ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- 2.3 ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
- 2.4 การระลึกถึงองค์การในทางบวก
- 2.5 การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยาม ขอบเขตของศัพท์เฉพาะ ที่นำมาใช้ในการศึกษาดังนี้

1. **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกตามตำแหน่ง หน้าที่ ภาระเบี่ยง ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา มีบทบาทเป็นทั้งการเป็นผู้บังคับบัญชา จัดการองค์การ จูงใจ มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ทำให้สถาบันการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย มีทั้งสิ้น 7 บทบาท ได้แก่

1.1 บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้วิธีการ ข้อเท็จจริง ให้ความชัดเจนในงานเพื่อมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน ให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ให้แนวทาง การปรับปรุงตนเองจากการให้ข้อมูลย้อนกลับ กำกับติดตามช่วยเหลือและการให้คำปรึกษา แนะนำตามความจำเป็นอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูด้วยการจัดระบบช่วยเหลือร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในงานที่ทำ รับรู้ความต้องการของครูและตอบสนองอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

1.2 บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ให้คำยกย่อง ชมเชย ยอมรับครูที่มีผลงานดี แสดงความซาบซึ้งถึงความพยายามของครูที่จะร่วมทำงาน โดยแสดงออกด้วยวาจา การเขียน หรือการให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องในการเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น และให้กำลังใจหรือแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.3 บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์แก่ครู ให้การสนับสนุน ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ เลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะการทำงานที่ตามความต้องการ

ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการเติบโตอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง และความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.4 บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์ได้ต่อกับครูเพื่อทำความรู้จัก เพื่อให้ได้ซึ่งความรักความเข้าใจอันดีต่อกัน การรับฟังปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไข การสร้างอารมณ์ขันและรอยยิ้มร่วมกับครู ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่สนับสนุนการทำงานเชิงบวกและมีส่วนร่วม การสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างครู การยกย่องและให้คุณค่ากับผลงานของครูด้วยการชื่นชม

1.5 บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรึกษาหารือกับครู หรือให้ครูมีส่วนในการกระตุ้นให้ตัดสินใจทางใดทางหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมแบบปรึกษาหารือ 2) การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย 3) การมีส่วนร่วมแบบคณะทำงาน 4) การมีส่วนร่วมแบบให้ข้อเสนอแนะ 5) การมีส่วนร่วมแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง และ 6) การมีส่วนร่วมแบบร่วมมือเป็นกรรมการบริหาร

1.6 บทบาทในการให้อิสระ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มอบอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ครูให้อิสระในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ อิสระในงานด้านการจัดตารางงาน อิสระในงานด้านการตัดสินใจ และอิสระในงานด้านวิธีการ

1.7 บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึง ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความฉลาดทางอารมณ์ การอุทิศตน มีคุณธรรมด้านการครองตน ครองคน ครองงานในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับครู

2. ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมที่มีความโน้มเอียงอย่างแรงกล้า เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอันเกิดขึ้นด้วย ความรัก อารมณ์เชิงบวก มีพลังในการขับเคลื่อนงาน มีความปรารถนาในการสร้างแรงบันดาลใจ มีความเพียรพยายาม มุมานะ อุทิศตน กระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ต่อการทำงาน ปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการกระทำนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านชั่วโมงสอนตามตารางสอน 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 4) งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู มีทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่

2.1 การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมของครู ที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา ด้วยการอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เวลา เพื่อปฏิบัติงานของตนเองตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

ด้วยความกระตือรือร้น มุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและบริการที่ดีในระดับที่เหนือกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวังของสถานศึกษาและเห็นว่าการเป็นส่วนที่สำคัญของชีวิต

2.2 ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเพียร ความวิริยะอุตสาหะ เข้มแข็ง อดทน ปฏิบัติงานด้วยความพยายาม ใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และรอบคอบไม่ทอดทิ้งหรือล้มเลิกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานกับสถานศึกษาในระยะยาว เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ทั้งยังแสดงออกถึงการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ยินดีปฏิบัติตนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เอาใจใส่ คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาสาปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ หรือที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปด้วยความสมัครใจ ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทน มีความอดทนอดกลั้น ต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือ ความกดดันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทั้งยังยอมรับปฏิบัติตามกฎระเบียบและช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2.4 การระลึกถึงองค์กรในทางบวก หมายถึง เจตคติและพฤติกรรมทางบวกของครูที่แสดงออกถึงความชื่นชมสถานศึกษาว่าเป็นสถานที่ที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการบริหารจัดการที่ดี มีชื่อเสียงที่น่าภาคภูมิใจ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา มีความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และกล่าวถึงสถานศึกษาในทางบวก

2.5 การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความพยายามอย่างต่อเนื่องของครูที่จะพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมายและมุ่งมั่นทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ และพฤติกรรม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแสดงพฤติกรรมได้ตรง ใช้ปัญญาในการพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์แก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงาน มีใจรักต่อสิ่งต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นในงานของตน มุ่งมั่นในผู้ให้บริการ มีความเชี่ยวชาญ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาและใช้ความรู้ในทางที่ถูกต้อง จนมีความลุ่มลึกในศาสตร์ที่ได้ศึกษามา

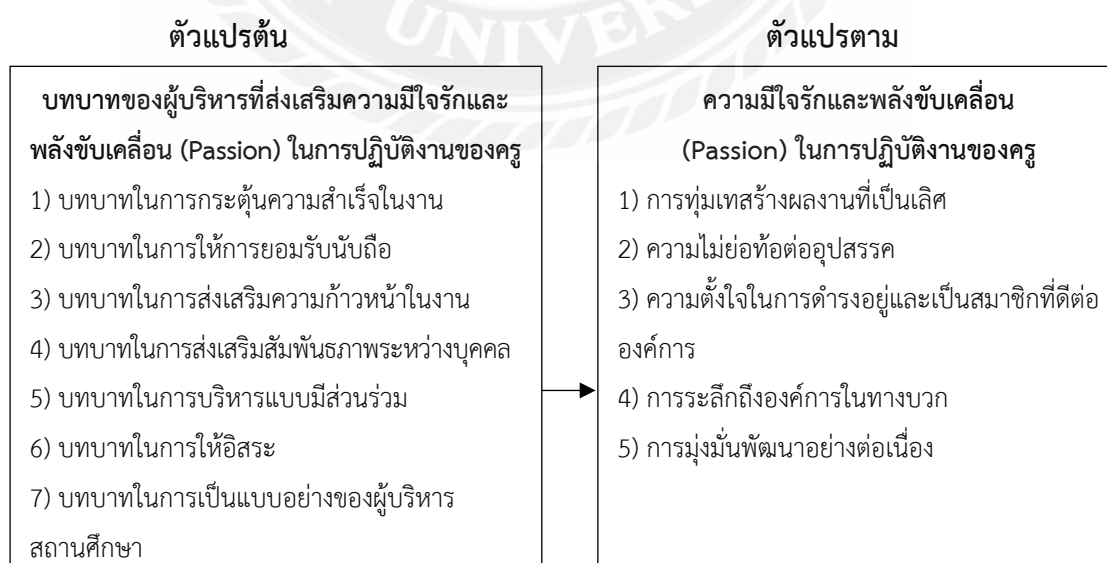
3. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 และเขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูผู้สอนได้ข้อมูลในการพัฒนาความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เพื่อนำไปใช้วางแผนพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
2. สถานศึกษาได้ทราบถึงระดับของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนอบรม ส่งเสริมพัฒนาแนวทางการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลระดับการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการวางแผนจัดการอบรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แก่ครูได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
 - 1.1 ความหมายของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
 - 1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
 - 1.3 ความสำคัญและการประยุกต์ใช้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
 - 1.4 ประเภทและองค์ประกอบของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
 - 1.5 การประเมินความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
 - 1.6 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
2. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจภายใน
 - 2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
3. บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

1. ความหมายของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

ในภาษาไทยมีการใช้คำว่า Passion หลากหลายความหมาย นักวิจัยทางการบริหาร และ นักวิชาการด้านการศึกษา ได้ให้ความหมาย Passion ตามบริบทของการศึกษาวิจัย ซึ่งคำที่ใช้ มีความแตกต่างกัน เช่น ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (วาสิตา บุญสาทร, 2556) ความรักและความสุขในการทำงาน (วาสนา ขานฉนวน, 2560) หรือ ความหลงใหล (ภัทรภรณ์ แสงเทศ, 2564) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

Fried (1995) ให้ความหมายว่า เป็นสิ่งที่สามารถค้นพบได้ สอนได้ หรือทำซ้ำได้เป็นสิ่งที่นำไปสู่พฤติกรรมเชิงบวก และทำให้เกิดความมุ่งมั่น ทั้งในด้านบวกและลบ ขึ้นอยู่กับความสมดุลทางอารมณ์ และเหตุผลภายในของบุคคล

Day (2009) ให้ความหมายว่าเป็น ความหวัง ความเชื่อสัจย์ ความหวังใฝ่ และความกระตือรือร้น เป็นกุญแจสำคัญของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

Zigarmi, et al. (2009) ให้ความหมายว่า เป็นความไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการทำงาน ทั้งด้านอารมณ์ (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจใน การทำงาน และพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ได้แก่ ความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กร ความรับผิดชอบต่อองค์กร ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอิสระเพื่อองค์กร และการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก

Goleman, Kaufman, and Ray (2010) ให้ความหมายว่า คือ ความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนา ในทางจิตวิทยาเรียกสิ่งนี้ว่า "แรงจูงใจภายใน" ซึ่งเปรียบเสมือนสิ่งกระตุ้นให้บุคคลทำบางสิ่งบางอย่างอย่างเต็มความสามารถ และเป็นการกระทำไปเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่เพียงเพื่อหวังรางวัล หรือค่าตอบแทน

วาสิตา บุญสาทร (2556) ให้ความหมายว่า ความชอบ ความรัก และความปรารถนา อันแรงกล้าของบุคคล ที่เป็นแรงบันดาลใจ ให้บุคคลแสดงออกมาซึ่งความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค เป็นพลังที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ สามารถมีได้ 2 ความหมาย ได้แก่ 1) ความหมายในทางบวก หมายถึง ความสนใจ ความชอบ ความรัก หรือความมุ่งมั่นทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีความกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีพลังที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ หรือรับรู้ได้จากคุณลักษณะบางประการ เช่น ความปรารถนาอันแรงกล้าอย่างยิ่ง ความรู้สึกของแรงบันดาลใจ ความรู้สึก ในจุดศูนย์กลางห้อง ความรู้สึกตื่นเต้น ความรู้สึกว่ามีพลังงานที่ไม่มีขีดจำกัด ความรู้สึกที่ไม่ต้องการการตอบแทน ความเชื่อที่ว่าไม่มีอะไรลำบากเกินไป จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า

“ความอยาก” ซึ่งในทางพุทธศาสนาที่เรียกว่า “ฉันทะ” ซึ่งเป็นคุณธรรมข้อหนึ่งใน หลักอิทธิบาท 4 หรือ คุณธรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย (Path of Accomplishment) 2) ในทางลบ หมายถึง กิเลส ตัณหา ราคะ ความหลงใหล

Vallerand (2016) ให้ความหมายว่า ความโน้มเอียงอย่างแรงกล้าต่อ สิ่งของ กิจกรรม แนวคิด บุคคลที่รัก อย่างเฉพาะเจาะจง โดยให้คุณค่า ลงทุนทางเวลา พลังงาน อย่างไม่เหน็ดเหนื่อย จนสิ่งนั้นเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์ ทำให้ประสบความสำเร็จ

วาสนา ขานฉนวน (2560) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็น สุขของบุคคลโดยที่บุคคลเชื่อว่าไม่มีงานอะไรยากลำบากเกินไป ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่าง การทำงาน โดยแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ แสดงให้เห็นความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด พร้อมทั้งปรารถนาจะเป็นสมาชิกองค์กร ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และกล่าวถึงองค์กรในทางบวก

พิชญภา วงศ์หมัดทอง (2563) ให้ความหมายว่า หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน ของบุคคล ทำให้แสดงออกถึงการกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ ความมุ่งมั่นพยายามหาแนวทาง ที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) หมายถึง พฤติกรรมที่มีความโน้มเอียงอย่างแรงกล้า เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอันเกิดขึ้นด้วย ความรัก อารมณ์เชิงบวก มีพลังในการขับเคลื่อนงาน มีความปรารถนาในการสร้างแรงบันดาลใจ มีความเพียรพยายาม มุมนานะ อุทิศตน กระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ต่อการทำงาน ปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการกระทำนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

Cardon et al. (2009) กล่าวว่า บุคคลอาจพัฒนาความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในขณะที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม โดยเมื่อเวลาผ่านไปความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) จะพัฒนาคงอยู่ต่อไปได้ จากความเพลิดเพลิน มีอิสระ และมีความพึงพอใจที่ได้มาโดยธรรมชาติ ที่จากกิจกรรมนั้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาถึงลำดับการเกิดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) กับแรงจูงใจภายใน ว่าทั้งสองสิ่งนี้มีแนวโน้มมีอิทธิพลแบบสองทิศทาง ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน และมี บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรม โดยความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มีความสำคัญ ในแง่ของความเข้มข้น ความมุ่งมั่น บุคคลจะอุทิศตนเพื่อการทำกิจกรรมอย่างสุดความสามารถ มีผลต่อ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระยะยาว และมักเกิดขึ้นในกิจกรรมที่มีความหมาย มีคุณค่าต่อชีวิต ในขณะที่ แรงจูงใจภายใน เกิดขึ้นได้ง่ายกว่าในกิจกรรม ระหว่างวันทั่วไป เช่น การไปทำงาน การทำความสะอาด ห้องนอน ซึ่งเป็นแรงขับที่ช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายระยะสั้น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อ

ความเพลิดเพลินและความพึงพอใจ ทั้งนี้ปัจจัยภายนอกยังสามารถมีอิทธิพลต่อทั้งความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) และแรงจูงใจภายใน เช่น สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและข้อเสนอแนะที่ทำให้กำลังใจ สามารถรักษาความสนใจของบุคคลในช่วงแรกและเป็นแนวทางในการพัฒนาความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในเวลาต่อมา จากการศึกษาของ Ryan and Deci (1985) ระบุว่าความแตกต่างส่วนบุคคลก็มีบทบาทเช่นกัน บางคนอาจมุ่งความสนใจไปที่กิจกรรมบางอย่างโดยธรรมชาติ ทำให้มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) และ แรงจูงใจภายในมากขึ้น อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญมากกว่าลำดับการเกิดขึ้นของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) คือการยอมรับความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างสองสิ่งนี้ ที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในการมีส่วนร่วมเชิงบวกและการเติบโตของบุคคลอย่างงดงามจากภายใน เพื่อให้เข้าใจความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ได้มีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีไว้ ดังนี้

Goleman, Kaufman and Ray (1992 อ้างถึงใน ดาวใจ ศรีสัมพันธ์, 2555) กล่าวว่า ในทางจิตวิทยานั้นเป็นแรงจูงใจภายใน มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของเดวิด แม็คคิลแลนด (David McClelland) ทฤษฎีอัตลิติต (Self Determination Theory) ของ เดซีและไรอัน) และ ทฤษฎี The dualistic model of passion (DMP) ของวอลเลอแลนด (Vallerand) ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

McClelland (1985) กล่าวว่า เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงแรงจูงใจภายในที่ขับเคลื่อนให้บุคคลมุ่งไปที่ความสำเร็จและท้าทายตัวเองอยู่เสมอ โดยอธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีที่สุดในความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จและท้าทายตัวเองอยู่เสมอ บุคคลเหล่านี้มักจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเป็นไปไม่ได้ ชอบทำงานที่ต้องใช้ทักษะและความรู้ ชอบความเสี่ยงและเรียนรู้สิ่งใหม่ ดังนั้นทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลในหลายด้าน เช่น พฤติกรรม การทำงาน เช่น บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะทำงานหนัก มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และชอบงานที่มีเป้าหมายชัดเจน เป็นต้น

The Ken Blanchard Companies (2009 อ้างถึงใน ตรีทิพย์ ชันดี และวาสิตา บุญสาธิต, 2562) กล่าวว่า เกี่ยวข้องกับทฤษฎีอัตลิติต (Self Determination Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายทางการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการขาดแรงจูงใจ ใช้ศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการกระทำของบุคคลกับสภาพแวดล้อมทางสังคม ทั้งนี้ ทฤษฎีอัตลิติต

(Self Determination Theory) ประกอบด้วยทฤษฎีย่อย 5 ทฤษฎี ที่อธิบายถึงความชัดเจน ในกระบวนการทางจิตวิทยาสังคม ได้แก่

1. Cognitive evaluation theory (CET) ทฤษฎีการประเมินการรู้คิด เป็นทฤษฎีที่อธิบาย แรงจูงใจภายในที่มีพื้นฐานมาจากความพึงพอใจที่เกิดจากพฤติกรรมของตนเอง หรือตอบสนองความรู้สึก เพื่อตนเอง ได้แก่ ความสนุกสนาน ความพึงพอใจ และ ความสนใจ ซึ่งมาจากการ ประเมินปัจจัย ทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคคล ที่มีต่อการพัฒนาแรงจูงใจภายใน ที่มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้ภายในตน ทฤษฎีนี้อธิบายแรงจูงใจภายในว่า สามารถเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมความมุ่งมั่นใน การทำงานได้ เนื่องจากบุคคลจะแสดงพฤติกรรมความมุ่งมั่นก็ต่อเมื่อ เป็นความต้องการจากตนเอง หรือความรู้สึกเพื่อตนเอง

2. Organismic integration theory (OIT) ทฤษฎีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของ สิ่งมีชีวิตเป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมปรับตัวของบุคคลว่าเกิดขึ้นตามธรรมชาติ ความพึงพอใจ ของบุคคลที่มีต่อการเรียนรู้จะส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมมีส่วนร่วมและความแตกต่างของทักษะ ในแต่ละบุคคลจะหล่อหลอมให้บุคคลกำกับพฤติกรรมตนเองไปยังเป้าหมาย ทฤษฎีนี้ยังสนับสนุนและ ส่งเสริมการรับรู้ความสามารถภายในตนเองของบุคคลร่วมด้วย (Self-efficacy) จากการศึกษาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้น เท่าเดิม หรือ ลดลง ต่อจุดมุ่งหมายตั้งไว้ พบว่า พฤติกรรมของบุคคล ที่สามารถปฏิบัติงานได้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น เริ่มต้นจากการไม่มีแรงจูงใจ (Amotivation) ผ่าน กระบวนการรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อม สภาพสังคมของแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) สู่การกำกับตนเองจากภายในโดยการควบคุม จากภายนอก (External regulation) สู่การกำกับตนเอง จากสิ่งแวดล้อม (Introjected Regulation) สู่การกำกับจากการรับรู้ถึงความสำคัญ การเห็นคุณค่าของ เป้าหมาย (Identified Regulation) และการกำกับจากความสอดคล้องภายในตนเอง ผ่านมโนทัศน์ เจตคติ ที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจ (Integrated Regulation) ร่วมกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกำกับ พฤติกรรมตนเอง สู่แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) จนเกิดผลลัพธ์ต่อการประพฤติตนให้มี คุณภาพสูง บุคคลเกิดการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถปฏิบัติงาน ไปสู่กระบวนการกำกับพฤติกรรม จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. Causality orientation theory (COT) ทฤษฎีเชิงสาเหตุ เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึง ความแตกต่างของลักษณะนิสัยในการหล่อหลอมตนเองจากสิ่งแวดล้อม เพื่อกำกับพฤติกรรม ไปยังสิ่ง ที่ตั้งใจหรือต้องการและจัดการกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ โดยการสนับสนุนตนเอง ให้มีความมุ่งมั่นด้วย ตนเอง ซึ่งมาจากการประเมินการหล่อหลอมจากเหตุผลภายในตนเอง (Causality orientations) ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) การหล่อหลอมความมีอิสระ (Autonomy orientation) ซึ่งเป็นพฤติกรรม ที่บุคคลได้ปฏิบัติหรือแสดงความต้องการของตนเอง มาเป็นพฤติกรรมที่ตนเองสนใจหรือเห็นคุณค่า จากสิ่งที่เกิดขึ้น 2) การหล่อหลอมจากการถูกกำหนด (Control orientation) ได้แก่ พฤติกรรม

ที่บุคคลนั้นปฏิบัติ เมื่อได้รับรางวัล สิ่งที่เป็นประโยชน์ หรือ การได้รับการยอมรับ และ 3) การหล่อหลอมแบบไม่เกี่ยวกับบุคคลหรือขาดการจูงใจ (Impersonal or amotivated orientation) เป็นการแสดงลักษณะความวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถและการรับรู้เหตุผลภายในตนเองมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงพฤติกรรมการมีอิสระในตนเอง ทฤษฎีความแตกต่างของลักษณะนิสัยในการหล่อหลอมตนเองจากสิ่งแวดล้อม กำกับพฤติกรรมไปยังสิ่งที่ตั้งใจ และต้องการจัดการกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ โดยการสนับสนุนตนเองให้มีความมุ่งมั่นด้วยตนเอง ซึ่งตรงกับพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยตนเองเป็นคนกำหนดพฤติกรรม เป็นหลัก

4. Basic psychological needs (BPN) ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาเป็นทฤษฎี ที่อธิบายว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมความมุ่งมั่นออกมา ทั้งยังมีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึก ในการรับรู้ไปถึงจิตวิทยาสุขภาพ ซึ่งการมีสุขภาวะที่ดี จะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ ความต้องการเป็นคนที่มีความสามารถ และปรารถนาถึงผลของความสำเร็จ ทั้งนี้ความรู้สึกที่รับรู้ว่าเป็น ผู้ที่มีความสามารถ คือ สิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่จะนำไปสู่ความท้าทายการเรียนรู้และการพัฒนา ความต้องการการมีอิสระในตนเอง การที่บุคคลได้เริ่มต้นปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจ ต้องการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

5. Goal content theory (GCT) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย กล่าวคือ การตั้งเป้าหมายของบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และสิ่งแวดล้อมที่มากระทบบุคคล ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมมุ่งเป้าหมายที่มีความท้าทาย มีความเฉพาะเจาะจง นำไปสู่พฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคล เกิดพฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย อีกทั้งทฤษฎีอธิบายให้เห็นถึงความแตกต่างตามความต้องการของบุคคล เพื่อให้บุคคลได้รับการเติมเต็ม ความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยสมมุติฐานตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนที่เกิดจากความสนใจหรือจากเหตุผลของพฤติกรรม และ 2) ส่วนที่อธิบายเนื้อหาของข้อกำหนดเป้าหมาย คือ เกิดการรับรู้วัตถุประสงค์ของเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายของบุคคล การได้รับรางวัล การเติมเต็มความต้องการจากแรงจูงใจภายในเชิงบวกต่อตนเองของบุคคล ส่งต่อพฤติกรรมปฏิบัติงาน (Ryan & Deci, 1985) สภาพแวดล้อมทางสังคม จึงมีบทบาทสำคัญสามารถเป็นตัวส่งเสริมหรือยับยั้งการเกิดแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้บุคคลได้รับการสนับสนุนหรือขัดขวางความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานที่ส่งผลลัพธ์ของพฤติกรรม

Vallerand (2016) พัฒนาทฤษฎี The dualistic model of passion (DMP) มาจากทฤษฎีอัตลิติต (Self Determination Theory) ซึ่งกล่าวว่า บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเพื่อเรียนรู้การเติบโตภายในตน ผ่านกระบวนการลองผิดลองถูก และแสดงออกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งกิจกรรมที่ทำมีเพียงไม่กี่กิจกรรม ที่มีจะมีความหมาย และมีคุณค่าพิเศษต่อบุคคลนั้น เชื่อมโยงบุคคลกับกิจกรรม

เข้าด้วยกัน จนกลายเป็นความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ซึ่งความโน้มเอียง อย่างแรงกล้า ของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ กิจกรรม แนวคิด บุคคลที่รัก อย่างเฉพาะเจาะจง โดยให้คุณค่า ลงทุนทางเวลา พลังงาน อย่างไม่เหน็ดเหนื่อย จนสิ่งนั้นเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์ ส่งผลดีต่อบุคคล คือ 1) เป็นเชื้อเพลิง สำหรับแรงกระตุ้น (Motivation) ทำให้มีแรงที่จะลงมือทำอย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมจุดที่สนใจ ทำให้ไม่ไขว่ไขวไปกับสิ่งอื่น มีความมุ่งมั่นและอยู่สิ่งสนใจ 3) ช่วยให้เป็นคนที่มีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะต้องการสร้างสรรค์ให้ ผลงานเกี่ยวกับสิ่งที่ชอบดีขึ้นไปเรื่อย ๆ ต่างกับสิ่งที่ไม่ชอบ ที่ต้องการ ทำเพียงให้เสร็จไป 4) ทำให้มีความสุข เพราะ หากได้ทำงานที่ชอบย่อมมีความสุขมากกว่าทำงานที่ไม่ชอบ 5) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และยอมรับในสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน 6) ทำให้ความเครียดลดลง เพราะไม่ได้มองว่า กิจกรรมที่ทำว่าเป็นปัญหา แต่จะมองว่าปัญหา คือ ภัยและความท้าทายที่เราชอบที่จะทำมัน 7) ทำให้มีทัศนคติที่ดี เนื่องจากไม่เหน็ดเหนื่อยหากต้องทำใหม่ซ้ำ ๆ เพราะสนใจการพัฒนาในสิ่งที่ชอบอย่างมาก และจะไม่ล้มเลิกโดยง่าย

สรุปได้ว่าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เป็นแนวคิดที่อธิบายลักษณะของพฤติกรรมความมุ่งมั่นของบุคคล ซึ่งเป็นผลจากแรงจูงใจภายในที่มีอยู่ในตัวบุคคล คุณภาพของการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการ ทางจิตวิทยาพื้นฐาน เมื่อความต้องการเหล่านี้ถูกเติมเต็ม บุคคลจะเกิดปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และมีส่วนร่วมกับ กิจกรรมต่าง ๆ จนเกิดเป็นประสบการณ์ที่สามารถช่วยให้บุคคลนั้น เกิดการพัฒนาและการเติบโต มีแนวโน้มทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ที่นำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรม ที่ตอบสนองความต้องการจากภายในของตนเอง

3. ความสำคัญและการประยุกต์ใช้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

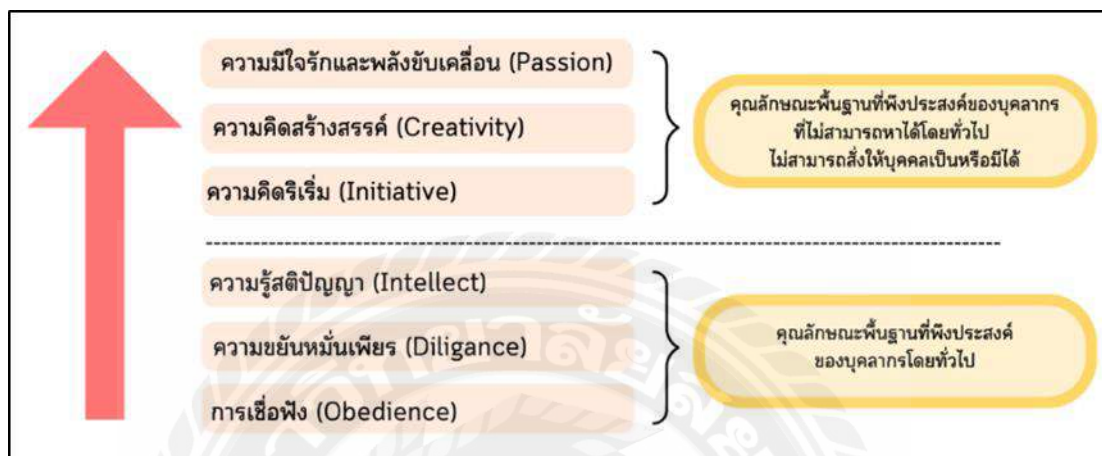
3.1 ความสำคัญของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เป็นคุณลักษณะและขีดสมรรถนะสำคัญ เนื่องจากเป็นพลังสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ที่มุ่งหวัง มีผู้ศึกษาความสำคัญและการประยุกต์ใช้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ดังนี้

Locke (2000) ได้กล่าวว่า เป็นลักษณะสำคัญของผู้ที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Ayers (2014) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) จะมีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นเกิดการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร และการปรับปรุง ความผูกพันของบุคคล จนส่งผลให้งานออกมาดี

Hagel et al. (2014) กล่าวว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุผลและมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพ และมีผลการทำงานอย่างยั่งยืน

โชติรส ดำรงสานติ (2553) กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะหรือ ขีดสมรรถนะที่สำคัญสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นยุคแห่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถอธิบาย ลำดับขั้น ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร

ที่มา: โชติรส ดำรงสานติ (2553)

จากภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นของคุณลักษณะหรือขีดสมรรถนะของบุคลากร 6 ประการ ที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จในระดับที่แตกต่างกัน โดยเริ่มจากระดับ ขั้นที่ 1 คือ การเชื่อฟัง (Obedience) บุคลากรจะมีความสามารถในการเข้าใจทิศทางและทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความสามารถในขั้นพื้นฐาน ระดับขั้นที่ 2 ความขยันหมั่นเพียร (Diligence) คือ ความอุตสาหะพยายามและทำตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุดโดยไม่ใช้ทางลัด ระดับขั้นที่ 3 ความรู้และสติปัญญา (Intellect) เป็นระดับที่องค์กรส่วนใหญ่ใช้ความพยายามอย่างมาก ในการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถสูง เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้มีความสนใจ ที่จะพัฒนาทักษะของตนเองและค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการทำงาน ระดับขั้นที่ 4 ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการคิดค้นหาความท้าทายใหม่ ๆ และแสวงหาหนทางใหม่ ในการเพิ่มคุณค่าโดยไม่จำเป็นต้องบอก ระดับขั้นที่ 5 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความสามารถ ในการเข้าถึงปัญหาและหาทางออกของปัญหา โดยเป็นการนำแนวคิดที่มีอยู่มาผสมผสานกัน เกิดเป็น ผลงานหรือทางออกที่ดีขึ้นหรือสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ และลำดับขั้นสุดท้าย คือ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เป็นสิ่งที่เปลี่ยนความตั้งใจให้เป็นความสำเร็จ บุคลากรที่มีใจรักและพลังขับเคลื่อนจะแสวงหาหนทางที่จะป้อนเข้าอุปสรรคและปฏิเสธการยอมแพ้

Vallerand (2016) กล่าวว่า iver ว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืน นำมาซึ่งผลลัพธ์ทางการปรับตัวที่ดีกว่าความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่น ที่ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมไม่เหมาะสม ทั้งนี้จากการศึกษาในบริบทของสังคมโรงเรียน พบว่า ความมีใจรัก และพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืน ส่งผลต่อครูและนักเรียนในโรงเรียน 4 ประการ ได้แก่ ความผาสุกทางจิตใจ สุขภาพทางร่างกาย ความสามารถและการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์ ซึ่งอธิบายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1) ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืน มีความสำคัญต่อ ความผาสุกทางใจ เนื่องจากการที่นักเรียนและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รักและมีความหมาย ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการเรียนของนักเรียนและการทำงานของครู เกิดการตั้งเป้าหมายในชีวิต เกิดความสุข ยับยั้งการเจ็บป่วยทางจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล ความเครียด การหมดไฟ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในระยะยาวกับครูที่ทำการสอนในโรงเรียน พบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืน ช่วยเพิ่มระยะเวลาของความผาสุกทางใจได้ตั้งแต่ 3 เดือนจนถึง 2 ปี ในขณะที่ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่น มีผลทางบวกต่อการเจ็บป่วยทางจิตใจ และยังมีผลเสียความพึงพอใจในชีวิต ตลอดจนความสุข ความมีชีวิตชีวาของนักเรียน ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่น ส่งผลต่อการสอนของครูเช่นกัน กล่าวคือ เมื่อเวลาผ่านไป สักระยะครูจะเกิดสภาวะหมดไฟและซึมเศร้า ต่างจากความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืนที่ช่วยป้องกันครูจะสภาวะหมดไฟ ทั้งนี้กระบวนการของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืน จะช่วยให้เกิดกระบวนการปรับตัวในขณะที่บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมนั้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่ส่งต่อบุคคลในทางบวกเกิดการทุ่มเท ก่อให้เกิดสติ เกิดกลวิธีรับมือแบบปรับตัว

2) ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืน มีความสำคัญต่อสุขภาพกาย มีผลทางบวกต่อการเพิ่มพลังงานในระหว่างการมีส่วนร่วมทางกิจกรรมการเรียน ทั้งนี้ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืน เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในตนที่จะเรียนรู้ และยังส่งผลทางลบต่อสภาวะหมดไฟ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่น มีผลทางบวกต่อการทำให้สุขภาพแย่ลง บ่งชี้ได้จากการดื่มสังสรรค์ การเสพติดการออกกำลังกาย และการกินที่ผิดปกติ จากการศึกษาวิจัยปรากฏข้อค้นพบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ทั้งแบบกลมกลืนและหมกมุ่น ส่งผลอย่างมากต่อสุขภาพทางกาย ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ไม่ว่าจะทั้งแบบกลมกลืนและหมกมุ่น ยังส่งผลต่อการป้องกันอาการบาดเจ็บเฉียบพลัน ขณะที่ทำกิจกรรม เนื่องจากคนที่มีความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบกลมกลืน จะสามารถรู้ขีดความสามารถของตนเองว่าควรหยุดเพื่อรับการรักษา แต่หากมีความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบหมกมุ่น อาจจะไม่เลือกการทำกิจกรรมต่อ เนื่องจากมีความหมกมุ่น ไม่สามารถหยุดได้ จนนำไปสู่การบาดเจ็บเรื้อรัง ดังนั้น

จึงได้ค้นพบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบหมกมุ่น ส่งผลต่อการบาดเจ็บเรื้อรัง และเป็นปัจจัยเสี่ยงต่ออาการบาดเจ็บ

3) ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มีความสำคัญต่อความสามารถและการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ทั้ง 2 ประเภท เป็นแรงกระตุ้นสำคัญในเวลาที่ยากลำบาก และมีส่วนในการฝึกฝนเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญของตนเอง เช่น ความตั้งใจในการฝึก เพื่อนำไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น ส่งผลทางบวกต่อการช่วยให้มีระดับความสามารถที่สูงขึ้นผ่านกระบวนการตั้งใจฝึกฝน มีอำนาจควบคุมการพุ่งความสนใจไปยังการทำงาน โดยความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่น จะมีผลต่อการทำงานให้ดีกว่าคนอื่น กล่าวคือ ต้องการการทำงานให้ออกมาดี แต่ไม่ได้มุ่งไปยังการพัฒนาประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อเวลาผ่านไปจึงเกิดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการไปสู่เป้าหมาย และส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ในขณะที่ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืน ส่งผลให้ปรับตัวต่อการทำงานให้เชี่ยวชาญมากขึ้น และยังทำงานด้วยความสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใน การเรียน ทำให้เกิดการปรับตัวทางการคิด เช่น การมีสมาธิ การตั้งใจ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในโรงเรียน การทำงาน และส่งผลระดับสูง ต่ออารมณ์ทางบวก

4) ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มีความสำคัญต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จากการศึกษาวิจัยของ Houlfort et al. (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) กับกลุ่มนักเรียนมัธยมที่เข้าค่ายบาสเกตบอลกับผู้เล่นอื่นที่ไม่เคยพบกันมาก่อน พบว่านักเรียนกลุ่มนี้พัฒนาสัมพันธภาพจากความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืนที่มีต่อกีฬาบาสเกตบอล ซึ่งจะไม่เกิดกับนักเรียนที่มีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่น ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืนยังนำไปสู่การปรับสัมพันธภาพ จากการศึกษาวิจัยซ้ำพบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืนนี้ยังสำคัญต่อสัมพันธภาพในบริบทของที่ทำงาน กีฬา สังคมเกม สาเหตุที่ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืนสามารถรักษาสัมพันธภาพได้ในระดับสูง ในขณะที่ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่น กีดกันบุคคลออกจาก การติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืน จะมีประสบการณ์ที่มีความหมายต่อตนเองในทางบวก และเปิดเผยให้บุคคลรอบข้างรับรู้เรื่องราวอย่างมีความสุข แตกต่างกับกับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่นที่นำบุคคลไปสู่การปิดกั้นความสัมพันธ์ ทั้งนี้ได้รวมไปถึงสัมพันธภาพในชั้นเรียนด้วย จากการศึกษาวิจัยทำให้มั่นใจได้ว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ส่งผลลัพธ์ที่สำคัญหลายประการทางการศึกษา ทฤษฎี The dualistic model of passion (DMP) ที่เกี่ยวข้องกับริบทของการศึกษาอธิบายเกี่ยวกับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ไว้ว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณค่า มีความหมาย จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

ดังนั้น ครูต้องเป็นผู้แสดงบทบาทสำคัญในการมอบคุณค่าของประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เช่น การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนในการทำกิจกรรมร่วมกัน การระบุรูปแบบกิจกรรมที่มีความหมาย มีคุณค่าต่อกระบวนการพัฒนาความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) นักเรียนจึงจะมีใจรักในกิจกรรม เพราะกิจกรรมเหล่านั้นสนุกและมีความหมายต่อการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มีความสำคัญในฐานะที่เป็นคุณลักษณะและขีดสมรรถนะของบุคลากรซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุผลการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง ทำให้สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและมีผลการทำงานอย่างยั่งยืน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และมีความสำคัญต่อบุคคล 4 ประการ ได้แก่ ความผาสุกทางจิตใจ สุขภาพทางร่างกาย ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ความสัมพันธ์

3.2 การประยุกต์ใช้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

Ryan and Deci (1985) กล่าวว่า สิทธิในการกำหนดอนาคตตนเอง (Self-determination) และความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ทางบวก จะพัฒนาได้ดีขึ้นอยู่กับปัจจัยที่อยู่ภายในของบุคคล สังคม สิ่งแวดล้อม เช่น พ่อแม่ ครอบครัว ครู ผู้อำนวยการการสนับสนุน ความเป็นอิสระ เช่น การสนับสนุนให้ได้คิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ความเป็นอิสระภายในตนเองที่จะกระทำในทางกลับกันเมื่อบุคคลถูกสังคมสิ่งแวดล้อมควบคุม เช่น กวดขัน หรือบังคับให้ปฏิบัติตาม การถูกควบคุมนี้จะนำบุคคลไปสู่ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ทางลบ

Mageau (2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) พบว่า บุคคลที่ไม่มีพื้นฐานในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อาจเกิดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ทางบวกได้ในเวลาต่อมาหากได้รับอิสระจากการตัดสินใจด้วยตนเอง นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมทำให้เกิดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ร้อยละ 30 ในขณะที่ความรู้สึกถูกกวดขันให้เข้าร่วมกิจกรรม จะนำไปสู่ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ทางลบ ซึ่งการศึกษานี้ทำให้ต้องตระหนักถึงการสร้างความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในช่วงแรกเริ่มให้มีประสิทธิภาพ

Stulberg and Magness (2020) กล่าวว่า บุคคลที่จะประยุกต์ใช้ต้องทำความเข้าใจว่าความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) นั้นขัดแย้งกับความสมดุลหากบุคคลเกิดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มากเกินไป จะทำให้ถูกครอบงำ และจดจ่อกับสิ่งที่สนใจเพียงอย่างเดียว ทำให้ละเลยสิ่งอื่นที่สำคัญจำเป็นในชีวิต บุคคลจึงต้องประเมินการเสียสละของตนเองอย่างถี่ถ้วน เนื่องจากการทุ่มสุดตัวอาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟ ถึงแม้แรงจูงใจภายในจะส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว และป้องกันการหมดไฟได้ แต่บุคคลต้องการการพักผ่อนและแรงกดดันที่เหมาะสม จึงจะส่งเสริมให้บุคคลมีจิตใจและร่างกายที่แข็งแรง เพื่อป้องกันการสะสมเครียดที่อาจเกิดขึ้น

บุคคลตั้งตนเองออกจากสภาวะการณ์ หรือ การเว้นระยะห่างช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นไปจากการทุ่มเทและเสียสละ อย่าลืมนะคะ สิ่งที่ต้องแลกเปลี่ยน จากการเลือกใช้ชีวิตแบบไร้สมดุลนี้ ชีวิตมนุษย์เป็นสิ่งไม่จีรัง การใช้ชีวิตแบบมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) จึงไม่ใช่เรื่องของอารมณ์สมมุติ แต่เป็นเรื่องของความสอดคล้อง ควบคู่กับการมีกลยุทธ์สำหรับการเข้าใจตนเอง ได้แก่ 1) การเว้นระยะห่างกับตนเอง เพื่อกำจัดตัวตนที่ใช้อารมณ์มากใช้ความคิดและเหตุผล 2) ปรับมุมมอง เพื่อให้มีมุมมองอื่นอย่างรอบด้าน 3) การทำสมาธิ เพื่อให้มีสติ เห็นเส้นทางที่กำลังเลือกเดิน ซึ่งจะทำให้บุคคลมีอำนาจที่จะเลือกใช้เวลาและพลังงานอย่างเหมาะสม ไม่ถูกความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ครอบงำ

สรุปได้ว่าการประยุกต์ใช้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะแรกเริ่ม ควรให้บุคคลได้รับอิสระจากการเลือกกระทำในกิจกรรม 2) ระยะพัฒนา คือ บุคคลควรได้รับระบบสนับสนุนความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) จากสังคม และ 3) ระยะยั่งยืน คือ บุคคลต้องเข้าใจและประเมินตนเองอยู่เสมอ ว่ากำลังความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ประเภทใด โดยใช้กลยุทธ์การเข้าใจตนเอง ได้แก่ 1) การเว้นระยะห่างกับตนเอง เพื่อกำจัดตัวตนที่ใช้อารมณ์มากกว่าใช้ความคิดและเหตุผล 2) ปรับมุมมอง เพื่อให้มีมุมมองอื่นอย่างรอบด้าน 3) การทำสมาธิ เพื่อให้มีสติเห็นเส้นทางที่กำลังเลือกเดิน จากการใช้กลยุทธ์เข้าใจตนเองนี้ จะทำให้บุคคลมีอำนาจที่จะเลือกใช้เวลาและพลังงานอย่างเหมาะสม ไม่ถูกความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ครอบงำ

4. ประเภทและองค์ประกอบของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

4.1 ประเภทของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

Gorgievski and Bakker (2010 อ้างถึงใน วาสิตา บุญสาธิต, 2556) ระบุประเภทของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ว่าอาจมีน้อยที่คล้ายคลึงกับคำว่า บ้างาน (Workaholism) ถึงแม้ว่าคำทั้งสองคำข้างต้น จะแสดงถึงความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่คำทั้งสองคำมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มี 2 ประเภท คือ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนในเชิงบวก (Harmonious Passion) และความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนในเชิงลบ (Obsessive Passion) โดยความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนในเชิงบวก (Harmonious Passion) มีลักษณะที่บุคคลเป็นผู้ควบคุมกิจกรรมที่ทำ เช่น บุคคลทำงานหนักและทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากรู้สึกว่าการที่ทำตรงกับความชอบและความสามารถของตน เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นส่วนสำคัญในการตอบสนองความต้องการและแรงบันดาลใจจากภายใน และเมื่อทำแล้วจะเกิดความสุขในการทำงาน ในขณะที่ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนในเชิงลบ (Obsessive Passion) กิจกรรมและปัจจัยภายนอกจะเป็นผู้ควบคุมบุคคล ทำให้บุคคลเกิดการกระทำที่หมกมุ่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากเกินไป เช่น การบ้างาน และในที่สุดนำไปสู่ ความไม่สมดุลในชีวิตและการทำงาน ซึ่งความไม่สมดุล เกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการในบทบาทของการทำงาน กับความต้องการในบทบาทครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว

ซึ่งส่งผลเสียต่อทั้งตัวของพนักงาน ครอบครัวและองค์กร เช่น ความเสี่ยงด้านสุขภาพ ความเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น ซึ่งประเด็นนี้เป็นเรื่องที่ต้องแยกแยะและทำความเข้าใจอย่างถูกต้องว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนในเชิงบวก (Harmonious Passion) ของการทำงานมีลักษณะแตกต่างจากความบ้างาน ที่ซึ่งนำไปสู่การสูญเสียทุนที่มีคุณค่าอย่างยิ่งขององค์กรความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนในเชิงบวก (Harmonious Passion) ในบริบทขององค์กรยังสามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนที่มีต่องาน (Passion for the Job) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกรักอย่างแรงกล้าที่มีต่องาน ความรักในงานที่ตนทำ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมในการทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 2) ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนที่มีต่อองค์กร (Passion for the Organization) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกรักอย่างแรงกล้าที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กรและผู้นำองค์กร ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนทั้งสองอย่างนี้ ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกัน ในบางคนมีความรักและทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้เกิดผลงานที่ออกมาดีเลิศ

Vallerand (2016) อธิบายถึงประเภทของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) Obsessive Passion คือ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่น เกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความกลัวที่จะล้มเหลว หรือแรงกดดันจากผู้อื่น บุคคลที่มี Obsessional passion มักจะมีแรงจูงใจสูงในการทำกิจกรรมที่ตนชอบ แต่อาจส่งผลเสียต่อตนเองและผู้อื่นได้ เช่น เกิดความเครียด วิตกกังวล ขาดสมดุลในชีวิต หรือส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง

2) Harmonious passion คือ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบกลมกลืน เกิดจากแรงจูงใจจากภายใน เช่น ความสนใจ ความสุข และความภาคภูมิใจ บุคคลที่มี Harmonious passion มักจะมีแรงจูงใจสูงในการทำกิจกรรมที่ตนหลงใหล แต่ยังคงมีสมดุลในชีวิต ไม่ส่งผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น

Stulberg and Magness (2020) กล่าวว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มี 3 ลักษณะ ได้แก่ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบหมกมุ่น ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนจากความกลัว และความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบสอดคล้อง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบหมกมุ่น คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกครอบงำโดยผลของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อต้องการการยอมรับจากผู้อื่น หรือต้องการความสำเร็จ ดังนั้น บุคคลจึงทำทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งรางวัลภายนอก ผูกคุณค่าของตนเองกับสิ่งที่อยู่เหนือการควบคุม และ อาจก่อให้เกิดภาวะเครียดอย่างรุนแรง การทุจริต โรควิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนประเภทนี้สร้างความทุกข์ ซึ่งทำให้บุคคลกลัวความล้มเหลว ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนจากความกลัว คือ พฤติกรรมของบุคคลการถูกความกลัวครอบงำ บุคคลจึงประเมินทุกอย่างอย่างเป็นภัยคุกคาม ร่างกายและ

จิตใจจึงทำทุกอย่างเพื่อเอาตัวรอด หรือหลีกเลี่ยงจากความล้มเหลว แต่ทำได้เพียงระยะเวลาสั้น ๆ จากนั้นจะแปรเปลี่ยนเป็นความวิตกกังวลในระยะยาว จนก่อให้เกิดภาวะหมดไฟ แรงขับเคลื่อนจากความกลัวแบ่งได้ 5 ประเภท ได้แก่ 1) กลัวอับอายขายหน้า 2) กลัวเสียภาพลักษณ์ที่ดี 3) กลัวอนาคตที่ไม่แน่นอน 4) กลัวไม่ได้รับความสนใจ 5) กลัวคนอื่นผิดหวัง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบสอดคล้อง คือ พฤติกรรมของบุคคลที่กระทำกิจกรรมเพื่อความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุด โดยทำในสิ่งที่คิดว่าสำคัญ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) จึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลชอบที่จะทำกิจกรรม โดยมีประสบการณ์ที่ได้ทำกิจกรรมนั้นเป็นเป้าหมายการสร้างความยั่งยืนให้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบสอดคล้อง มีหลักการ 6 ประการ ได้แก่ 1) ใช้แรงจูงใจจากภายใน 2) ให้ความสำคัญกับการลงมือทำ 3) สนใจการพัฒนาตนเอง 4) ยอมรับความล้มเหลว 5) อดทน 6) อยู่กับปัจจุบัน นอกจากนี้ สิ่งที่แยกแยะระหว่างความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ทางบวกและทางลบ คือ เหตุผลที่บุคคลลงมือกระทำ ซึ่งเป็นเหตุผลที่มาจากความเชื่อ ความคิด บุคคลต้องรู้จักอารมณ์ตนเอง เมื่อลงมือทำว่าทำไปเพื่อสิ่งใด เช่น การฝึกซ้อมแข่งขันเพื่อการพัฒนาตนเอง ไม่ใช่รางวัลการมาทำงานเพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่น ไม่ใช่เพื่อเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง การมีความรักที่ทะนุถนอมความสัมพันธ์ ไม่ใช่เพื่อการกลัวสูญเสีย ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) จึงควรมาจากความปรารถนาภายใน ไม่ใช่มาจากภายนอก

สรุปได้ว่าประเภทของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มี 2 ประเภท ได้แก่ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบหมกมุ่น และ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบกลมกลืน ซึ่งความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบกลมกลืน จะทำให้บุคคลสามารถควบคุมกิจกรรมมีความรู้สึกร่าเริง และมีพลัง เกิดความกลมกลืนและสร้างความสมดุลของพื้นที่ชีวิต ต้องการพัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดเพื่อสังคม ซึ่งทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน ทำในสิ่งที่คิดว่าสำคัญ โดยมีประสบการณ์ที่ได้ทำกิจกรรมนั้นเป็นเป้าหมาย ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนแบบหมกมุ่น ก่อให้เกิดผลเสียต่อบุคคล เนื่องจากถูกกิจกรรมครอบงำ ขาดการควบคุมในการทำกิจกรรม และรู้สึกถึงความกดดันในการมีส่วนร่วม นั้น ๆ โดยกิจกรรมอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้ง และส่งผลกระทบต่อพื้นที่ของชีวิตส่วนอื่น ๆ พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะของความมีใจรักและ พลังขับเคลื่อนในลักษณะนี้อาจถูกความกลัวครอบงำ ประเมินทุกอย่างเป็นภัยคุกคาม จึงทำทุกอย่างเพื่อเอาตัวรอด หรือหลีกเลี่ยงจากความล้มเหลว ซึ่งจะได้เพียงระยะเวลาสั้น จากนั้นจะแปรเปลี่ยนเป็นความวิตกกังวลในระยะยาว จนส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ

4.2 องค์ประกอบของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

Rest (1986) กล่าวว่า ต้องเป็นผู้พัฒนาตนเอง ค้นหา ให้ความร่วมมือ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการสอน ตั้งเป้าหมายในงานและมีความรับผิดชอบ

Hansen (1995) กล่าวว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ และมีความเชื่อที่ชัดเจน

Fried (1995) กล่าวว่า เป็นผู้ที่มุ่งมั่นในสายงานของตน มีใจรักต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นไปตามบริบทของโลก มีใจรัก มุ่งมั่นในตัวผู้เรียน แบ่งเป็น 10 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) ชอบทำงานกับเด็ก มีความรู้แนวคิดใหม่ ๆ 2) ไม่นำความสามารถทางการเรียนรู้ของผู้เรียนมาเป็นข้ออ้างในการดูหมิ่นเหยียดหยามผู้เรียน 3) ให้ความสำคัญกับผู้เรียน 4) ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกและนำมาสะท้อนผลแก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 5) มุ่งมั่นในการทำงานด้วยสติปัญญา 6) มีความอดทนต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียนและทำการปรับปรุงแก้ไข ในขณะที่เดียวกันต้องรับรู้ถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมและเสริมแรงอย่างรวดเร็ว 7) มุ่งเน้นที่การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างมากกว่าวิจารณ์ 8) เรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน 9) สร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และยินยอมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากความผิดพลาด 10) ทำงานอย่างจริงจังและชัดเจนในแนวคิดและความเชื่อ

Day (2009) กล่าวว่า เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาของตน เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ใช้ความรู้ในทางที่ถูกต้อง เห็นอกเห็นใจผู้เรียนมีความลุ่มลึกในศาสตร์ที่ศึกษามา ให้ความสำคัญกับผู้เรียน เห็นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญของการทำงาน นำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย สะท้อนผลการจัดการศึกษาผ่านแนวคิดความเชื่อ ให้แรงบันดาลใจที่มีคุณค่า มุ่งมั่นในการทำงาน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจความรู้สึกของครอบครัวยังมีความฉลาดทางอารมณ์ มีความหวังอยู่เสมอเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความสามารถในการหาแนวทางแก้ไข

มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555) ระบุไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเต็มที่ อันนำไปสู่การปรารถนาที่จะกล่าวรับรององค์กรในทางบวกกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ายขององค์กร เป็นต้น 3) ความตั้งใจในการพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) คือ การเพียรพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ 4) ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) คือ การปฏิบัติหรือการกระทำที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปของบุคคล หรืออยู่ในบรรยายลักษณะงาน ที่บุคคลต้องทำ แต่เกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบของการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์กร รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจต่อการถูกรบกวน ความเครียดหรือความกดดันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ เพื่อให้องค์กรคงอยู่และเกิดประสิทธิภาพ บุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ยอมรับ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ 5) ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) คือ ความทุ่มเท อุทิศกำลังกายและกำลังใจ อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต

วาสิตา บุญสาธ (2556) ระบุองค์ประกอบไว้ 5 ประการ คือ 1) ความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กร (Intent to Stay) 2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Commitment) 3) ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Job Commitment) 4) ความอุตสาหะเพื่อองค์กร (Discretionary Effort) 5) การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Employee Endorsement)

โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาธ (อ้างถึงใน วาสิตา บุญสาธ, 2556) สังเคราะห์แนวคิดทั้งทางตะวันตก ประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ 1) ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to stay) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for excellence) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งบุคคล จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและหน้าที่ได้รับความมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 3) การระลึกถึงองค์กรในทางบวก (Organizational endorsement) หมายถึง เจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและมีค่านิยมขององค์กร มีความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ต้องการยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเต็มที่ รวมทั้งกล่าวถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น อาทิ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and never giving up) หมายถึง ความเพียร ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง การใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่คุ้มค่า และรอบคอบ 5) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to learn) หมายถึง การไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตรา หาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ศศิธร ธนะบุตร (2557) ระบุไว้ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านเจตคติ มีพฤติกรรมบ่งชี้ได้แก่ การคิดเชิงบวก การเห็นคุณค่า การยอมรับ ความเชื่อมั่นและความรักและความศรัทธา 2) องค์ประกอบด้าน แรงจูงใจ มีพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย ความพยายาม ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง และ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีพฤติกรรมบ่งชี้ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่การปรับตัว การวางแผน และการแก้ปัญหา

นที ศิริจรรยาพงษ์ (2560) ให้คำอธิบายไว้ว่าต้องมีการรับรู้ถึงความสมดุลของภาพรวม การปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญ มีอิสระ มีความร่วมมือ มีความก้าวหน้า ความยุติธรรม การยอมรับ

และมีปฏิสัมพันธ์ มีการแสดงออกถึงความตั้งใจ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม อดทน ทุ่มเทร่างกายแรงใจ กำลัง สติปัญญา

สุวิมล สุกุลมนตร์ชัย (2560) ที่ได้กำหนดคำว่า ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน ให้เป็นความหมายของ Passion โดยมีความหมายว่า ความรัก ความคลั่งไคล้ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญยิ่ง คือ แรงผลักดันและพลังขับเคลื่อน อันทรงพลังที่สุดที่กระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้น และทุ่มเททำเพื่อสิ่งนั้นให้สำเร็จลุล่วงด้วยความตั้งใจที่แน่วแน่

วาสนา ขานฉนวน (2560) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคลโดยที่บุคคลเชื่อว่าไม่มีงานอะไรยากลำบากเกินไป ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ แสดงให้เห็นความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งปรารถนาจะเป็นสมาชิกองค์การ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และกล่าวถึงองค์การในทางบวก

สุขุมล เกิดนอก (2561) กล่าวว่า เป็นการเห็นคุณค่าของงาน สถานะของความเป็นสุข อันเกิดจากการประเมินผลจากการรู้คิดและอารมณ์ ที่มาจากความหลากหลายของการทำงานและสถานการณ์ในองค์การ เกี่ยวข้องกับแนวคิดด้านแรงจูงใจภายในและทัศนคติต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ

พิชญภา วงศ์หมัดทอง (2563) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกเชิงบวกในการทำงานของบุคคล ทำให้แสดงออกถึงการกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ ความมุ่งมั่นพยายามหาแนวทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์

จิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้ (2563) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้สึกต่อการพยายามทำตามปรารถนา ด้วยความพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถ เอาใส่ใจด้วยความรัก เพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จโดยการแสวงหาแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เพชร ใจอารีย์ และประสพชัย พสุนนท์ (2564) กล่าวว่า เป็นลักษณะของความตั้งใจในการทำงานและแสดงพฤติกรรมทางบวกในการทำงานเพื่อผลักดันองค์การ

จากการศึกษาองค์ประกอบของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) จากนักวิจัยทางการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางที่ 2.1 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบตามแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

องค์ประกอบ	Rest (1986)	Hansen (1995)	Fried (2001)	Day (2009)	โชติรส คำรงค์คำตัน (2553)	มนสิษฐ์ วิชาศิลป์ (2555)	คารวีจ ศรีสัมพันธ์ (2555)	วาสิตา บุญพิสาร (2556)	นนท์ ศิริจรรยาพงษ์ (2560)	สุวิมล สุกอภิมานต์ (2560)	วาสนา ขานฉนวน (2560)	สุนิษา ลีคนอก (2561)	พิชญิภา วรุตพรหมทอง (2563)	ชิตส์ภา ศุภพิทยังแห่ง และคณะ (2563)	พรใจอารีย์ และประสพชัย พันธ์ (2564)	ความถี่สัมประสิทธิ์สัมประสิทธิ์ประกอบ	ร้อยละ	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
1) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	93.33	1
2) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	86.67	2
3) ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร					✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	66.67	3
4) การระลึกถึงองค์กรในทางบวก					✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	66.67	4
5) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓		✓				✓					✓	✓	8	53.33	5
6) ความรับผิดชอบต่อการ	✓					✓	✓	✓		✓			✓			7	46.67	6
7) การยอมรับเป้าหมาย												✓				1	6.67	7
รวม	3	2	2	2	5	5	5	5	3	5	5	6	5	5	5	63		

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี 7 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ พิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการหรือนักวิจัยระบุว่าเป็นลักษณะของความมีใจรัก และพลังขับเคลื่อน (Passion) ซึ่งในที่นี้ คือ มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มีทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ 2) ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 3) ด้านความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 4) ด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก และ 5) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ

วาสิตา บุญสาธ (2556) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การด้วยการอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เวลา เพื่อปฏิบัติงานของตนเองตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ด้วยความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การ และสร้างสรรค์ผลงานที่ดีขึ้นไป สอดคล้องกับ สุวิมล สุกุลมนตรีชัย (2560) ที่กล่าวไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความทุ่มเทให้กับการทำงานด้วยความพิถีพิถันและตั้งใจ โดยมุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพและบริการที่ดีในระดับที่เหนือกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวังขององค์การและมองว่างานเป็นส่วนหนึ่ง ที่สำคัญของชีวิต มีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การในหลายประการ ได้แก่ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ เมื่อเกิดการทุ่มเทสร้างผลงานอย่างจริงจังและเต็มความสามารถ ย่อมมีโอกาสที่จะได้ผลงานที่มีคุณภาพ สมบูรณ์ ตรงตามความต้องการและมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น ช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือการดำเนินชีวิตแก่บุคคล และองค์การ นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งการได้รับรางวัล หรือโอกาสใหม่ๆ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และความสุข แก่ผู้กระทำ เนื่องจากได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และได้ทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ช่วยพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้วยการอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เวลา เพื่อปฏิบัติงานของตนเองตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ด้วยความกระตือรือร้น มุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและบริการที่ดีในระดับ ที่เหนือกว่า มาตรฐานหรือความคาดหวังขององค์การและเห็นว่าเป็นส่วนที่สำคัญของชีวิต

ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

วาสิตา บุญสาธ (2556) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความเพียร ความวิริยะอุตสาหะ เข้มแข็ง อดทน ปฏิบัติงานด้วยความพยายาม ใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และ รอบคอบ ไม่ท้อถอยหรือล้มเลิกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความหมายที่สอดคล้องกับคำว่า ชั้นดี ในทางพุทธศาสนา คือ ทนลำบาก ทนตรากตรำ ทนเจ็บใจ ความหนักเอา เบาสู้ เพื่อบรรลุจุดหมายที่ตั้งใจ (วาสิตา บุญสาธ, 2556; สุวิมล สุกุลมนตรีชัย, 2560; พิชญญา วงศ์หมัดทอง, 2563) สอดคล้องกับการศึกษาของ The Ken Blanchard Companies (2009) ที่กล่าวว่า ความมีอุตสาหะเพื่อองค์การ (Discretionary Effort) คือ การใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และรอบคอบ ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในระดับทีมงาน ครอบคลุม องค์การ ชุมชน วัฒนธรรมและสังคม เนื่องจากช่วยให้สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง ช่วยให้สามารถเผชิญกับความยากลำบากหรืออุปสรรค ช่วยให้อดทนรอคอยความสำเร็จ ช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และช่วยให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งยังสามารถพยากรณ์ ความสำเร็จได้ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ การเพิ่มผลผลิต การเรียนรู้ การมีอำนาจ พลังงาน ความหวัง ความสุข สุขภาพทางกาย สุขภาพทางอารมณ์ การยืดหยุ่น ความสามารถในการฟื้นตัว การพัฒนาตนเอง ทักษะคิด อายุยืน และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึง ความเพียร ความวิริยะอุตสาหะ เข้มแข็ง อดทน ปฏิบัติงานด้วยความพยายาม ใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และ รอบคอบไม่ท้อถอยหรือล้มเลิกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Organ (2006) ให้ความหมายว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกโดยสมัครใจ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดของงานอย่างเป็นทางการ วาสิตา บุญสาธ (2556) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งยังแสดงออกถึงการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ยินดีปฏิบัติตนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เอาใจใส่ คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (วาสิตา บุญสาธ, 2556; สุวิมล สุกุลมนตรีชัย, 2560) สอดคล้องกับวาสนา ขานฉนวน (2560) ที่กล่าวถึงความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) ว่าหมายถึง การอาสาปฏิบัติงาน ที่นอกเหนือจากงานประจำ หรือที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปของบุคคลนั้น ซึ่งเกิดจากความสมัครใจของบุคคลเอง ไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์การ รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้น ต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือ ความกดดันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทั้งยังยอมรับ

ปฏิบัติตามกฎระเบียบและ ช่วยสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ประโยชน์ของความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ คือ ช่วยวัดพฤติกรรมของบุคคลจะมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์การ ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือ การทำงานร่วมกัน และความพยายาม ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพ และการบริการ ช่วยให้บุคคลรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์การและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก Organ (2006) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยขององค์การ เช่น รูปแบบความเป็นผู้นำ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความเป็นอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ค่านิยมส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน อัตลักษณ์ขององค์การ การรับรู้และทักษะส่วนบุคคล

สรุปว่า ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานกับองค์การในระยะยาว เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ ทั้งยังแสดงออกถึงการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ยินดีปฏิบัติตนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เอาใจใส่ คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาสาปฏิบัติงาน ที่นอกเหนือจากงานประจำ หรือที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปด้วยความสมัครใจ ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทน มีความอดทนอดกลั้น ต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือ ความกดดันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทั้งยังยอมรับ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและ ช่วยสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

การระลึกถึงองค์การในทางบวก

Ashforth et al. (2008) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลระลึกถึงเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การของตนในเชิงบวก โดยอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในขององค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การ นโยบายและค่านิยมขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เป็นต้น หรือปัจจัยภายนอกขององค์การ เช่น ความสำเร็จขององค์การ ชื่อเสียงขององค์การ สอดคล้องกับ สุวิมล สุกุลมนตรีชัย (2560) ที่กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความชื่นชมองค์การ ว่าเป็นสถานที่ที่น่าทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการบริหารจัดการที่ดี มีชื่อเสียงที่น่าภาคภูมิใจ สอดคล้องกับ วาสิตา บุญสาธ (2556) ที่กล่าวว่า การระลึกถึงองค์การในทางบวก (Organizational Endorsement) หมายถึง เจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ โดยการให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ แสดงออกถึง ความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การระลึกถึงองค์การในทางบวก มีประโยชน์ต่อบุคคลและองค์การ ด้านประโยชน์ต่อบุคคล คือ สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้บุคคลรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์การมากขึ้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งส่งผลดีต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของคุณคน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มุ่งมั่นในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคุณคน เป็นต้น ด้านประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มุ่งมั่นในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลดีต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีขององค์กร ลดความขัดแย้งในองค์กร ช่วยให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร

สรุปว่า การระลึกถึงองค์กรในทางบวก หมายถึง เจตคติและพฤติกรรมทางบวกของบุคคลที่แสดงออกถึงความชื่นชมองค์กรว่าเป็นสถานที่ที่น่าทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการบริหารจัดการที่ดี มีชื่อเสียงที่น่าภาคภูมิใจ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกล่าวถึงองค์กรในทางบวก

การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Ryan and Deci (1985) กล่าวว่า เป็นความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมายและมุ่งมั่นทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ และพฤติกรรม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยได้รับแรงจูงใจจากภายในตนเอง สอดคล้องกับ วาสิตา บุญสาธิต (2556) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมโดยตรง ใช้ปัญญาของตนในการพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัตถุประสงค์แก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงาน Fried (1995) กล่าวว่า เป็นความมุ่งมั่นในสายงาน มุ่งมั่นต่อผู้ให้บริการ มีใจรักต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ Day (2009) ที่กล่าวว่า เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาของตน เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ใช้ความรู้ในทางที่ถูกต้อง มีความลุ่มลึกในศาสตร์ที่ศึกษามา ทั้งนี้การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดได้จากความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และปรับปรุงทักษะของตนเองอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กร เช่น มีโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาหลากหลาย มอบโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้และเติบโตในอาชีพ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ที่ช่วยให้รู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ด้วยความตระหนักว่าโลกและสังคมกำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมายและมุ่งมั่นทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด และพฤติกรรม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแสดงพฤติกรรมโดยตรง ใช้ปัญญาในการพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิถีปฏิบัติในการปฏิบัติงาน มีใจรักต่อสิ่งต่าง ๆ มีความมุ่งมั่น ในงานของตน มุ่งมั่นในผู้ให้บริการ มีความเชี่ยวชาญในสาขาของตน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาและใช้ความรู้ในทางที่ถูกต้อง จนมีความ ลุ่มลึกในศาสตร์ที่ได้ศึกษามา

5. การประเมินความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

Hewitt Associates (2022) ได้ให้มุมมองว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถสังเกตได้จากการพูด (Say) โดยบุคคลที่มีใจรัก ต่อองค์การจะพูดถึงองค์การแต่ในแง่บวก หรือ พิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) คือบุคคลมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป รวมทั้งพิจารณาได้จากการที่บุคคลใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ Vallerand (2016) ได้สร้างเครื่องมือเพื่อวัดและประเมินความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ที่เรียกว่า The Passion Scale ซึ่งต่อมามีนักวิชาการหลายคนนำแนวคิดและแบบวัดดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง อาทิ งานวิจัยของ Ho (2011) ที่นำแนวคิดของวอลเลอร์แลนด์ มาเป็นแนวทางในการศึกษาความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในบริบทขององค์การและนำเสนอแนวความคิดที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น รวมทั้งศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ทั้ง 2 รูปแบบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

สรุปได้ว่า การประเมินความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มีวิธีประเมินจากการสังเกต และการใช้แบบสอบถาม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้การประเมินจากมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้นำองค์ประกอบของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มาใช้ในการสร้างเครื่องมือประเมินความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ดังที่ได้กล่าวถึงต่อไปในการสร้างเครื่องมือในบทที่ 3

6. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ จิตลักษณะบางประการของบุคคล

Stulberg (2020) ได้แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยทางร่างกาย โดยกล่าวว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เป็นความรู้สึกยึดติดอย่างรุนแรงที่ถูกกระตุ้นจากสารเคมีในสมองที่ชื่อว่า โดพามีน โดยสารเคมีจะทำการปลุกเร้า ส่งผลให้บุคคลเกิดความสนใจกับสิ่งที่กำลังทำ จึงทำให้เกิด

ความรู้สึกกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา ซึ่งขณะที่โดพามีนไหลเวียนในสมอง ก็จะกระตุ้นการตอบสนองของเส้นประสาทจำนวนมาก ผลักดันบุคคลไปสู่เป้าหมาย และสร้างความคาดหวังแก่บุคคลว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนในเร็ว ๆ นี้ ในกระบวนการนี้ทำให้บุคคลทุ่มเทในกิจกรรมที่สนใจ และเมื่อได้รับรางวัลก็จะรู้สึกอิ่มเอมใจเกิดความรู้สึกดีในระยะเวลาหนึ่ง แต่เมื่อเวลาผ่านไปแล้วก็จะต้องการรางวัลอีก ซึ่งโดพามีนได้กระตุ้นความต้องการที่รุนแรงจนครอบงำสารเคมีอื่นในสมอง ทำให้เสพติดความรู้สึกไล่ตามรางวัล ดังนั้น ปัจจัยของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ส่วนหนึ่งจึงมาจากพันธุกรรมและการถูกกระตุ้นจากสารเคมีในสมอง เห็นได้จากในบางบุคคลมีพฤติกรรมไม่ยอมแพ้ เสพติดการทำกิจกรรมบางอย่างซ้ำ ๆ นอกจากปัจจัยทางพันธุกรรมแล้ว สิ่งแวดล้อมและการเลี้ยงดูหรือประสบการณ์ชีวิตก็มีความสำคัญเช่นกัน 2) ปัจจัยทางจิตใจ โดยกล่าวว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จมีแรงขับเคลื่อนอย่างแรงกล้า เนื่องจากเคยประสบกับความทุกข์และความยากลำบากในวัยเด็กหรือที่เรียกว่าบาดแผลทางใจมาก่อนซึ่งแต่ละบุคคลจะมีบาดแผลทางใจที่แตกต่างกัน ดังนั้น สิ่งใดก็ตามที่ทำลายความรู้สึกดีที่มีต่อตนเอง ก็จะสามารถเร่งให้เกิดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในอนาคตได้ และบาดแผลทางใจในอดีตจะสร้างนิสัยที่ไม่มีวันยอมแพ้ จนกว่าจะได้ชัยชนะบางอย่างเพื่อพิสูจน์ตนเอง

Rampa (2012) อธิบายถึงปัจจัยว่า บุคคลต้องมีทางเลือก และมีอิสระในการทำงาน ผู้บริหารต้องเสนอสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเห็นว่าบุคคลมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) บุคคลต้องได้รับการฝึกฝนเชิงปฏิบัติการที่มีคุณค่า มีความหมายต่อการทำงานร่วมกัน ต้องได้รับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ พบปะแลกเปลี่ยนความรู้สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และต้องมีหลักสูตรที่มีความมั่นคง มีเสถียรภาพ อธิบายได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการสอนของครูอย่างยั่งยืน
ที่มา: Rampa (2012)

จากภาพที่ 2.2 อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการสอนของครูอย่างยั่งยืน สามารถปรับให้เหมาะสมหรือยืดหยุ่นได้ ตามบริบทและความต้องการของสถานศึกษาที่ต้องการจะสร้างความยั่งยืนให้กับควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการสอน ในขณะที่เดียวกันจากการศึกษาของ Fogelgarn and Burns (2020) พบว่า สิ่งที่มีผลต่อการลดลงของควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) คือ ระบบการจัดการของโรงเรียน ไม่สนับสนุนครูหลักสูตรการสอนไม่ชัดเจน ได้รับแรงกดดันจากระบบการจัดการศึกษาของหน่วยที่มีอำนาจเหนือกว่า สังคมการทำงานไม่เหมาะสม สุขภาพทางจิตใจของครู และเพื่อนร่วมงาน

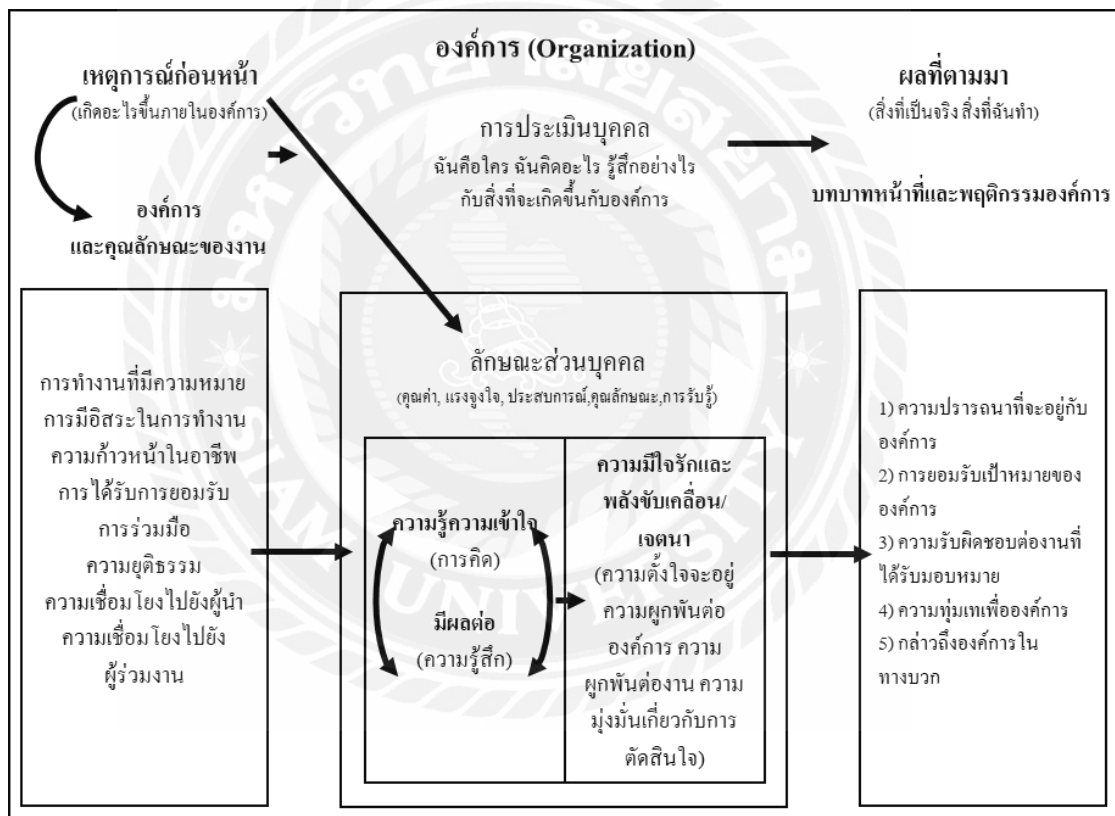
Vallerand (2016) กล่าวว่า โดยทั่วไปควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ประเภทหนึ่งจะโดดเด่นมากกว่าอีกประเภทหนึ่งเป็นเรื่องปกติ เนื่องมาจากถูกพัฒนามาในระดับที่แตกต่างกัน (เช่น ความอิสระที่ได้ทำ หรือ เกิดจากการถูกควบคุมให้ทำ) จึงมีความเป็นไปได้ที่ควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ทั้ง 2 ประเภท จะถูกกระตุ้นมาใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เริ่มพัฒนาขึ้นมา สอดคล้องกับ วอลเลอร์แลนด์ (Vallerand, 1997) ที่กล่าวว่า สิ่งที่มีผลต่อควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) นั้นมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคคล (People: P) 2) สิ่งแวดล้อม (Environment: E) และ 3) งาน (Task: T) เรียกรวมว่า PET

Zigarmi et al. (2011 อ้างถึงใน พิชญภา วงศ์หมัดทอง, 2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) พบว่ามี 12 ปัจจัย แบ่งเป็น 3 กลุ่มปัจจัย ได้แก่

กลุ่มปัจจัยด้านงาน (Job Factors) มี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) การที่ได้อำนาจ ในการตัดสินใจ (Autonomy) คือ การที่พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจตามควมรับผิดชอบอย่างเหมาะสม 2) การได้ทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful work) คือ การที่พนักงานเข้าใจควมสำคัญในงานของตน 3) การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน (Feedback) คือ การให้พนักงานทราบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 4) ความสมดุลของภาระงาน (Work balance) คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าสัดส่วนของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลา และ 5) ความหลากหลายของงาน (Task variety) คือ การที่พนักงานรับรู้ได้ว่างานที่พวกเขาทำนั้นมีกระบวนการทำให้สำเร็จ

กลุ่มปัจจัยด้านองค์การ (Organization factors) มี 5 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration) คือ การที่องค์การส่งเสริมความร่วมมือกันทำงาน 2) ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน (Performance expectations) คือ พนักงานรับรู้ถึงผลลัพธ์ของการทำงานหลังจากทำสำเร็จ 3) การรับรู้ถึงโอกาสควมก้าวหน้าในงาน (Growth) คือ การที่พนักงานรับรู้ถึงโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาเพื่อก้าวหน้าในงาน 4) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural justice) คือ พนักงานรับรู้ถึงกระบวนการตัดสินใจอย่างยุติธรรมในการนำกฎมาบังคับใช้กับทุกคน และ 5) ความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน (Distributive justice) คือ การที่พนักงานรับรู้ถึงควมยุติธรรมของการให้รางวัลหรือผลตอบแทน

กลุ่มปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship factors) มี 2 ปัจจัย คือ 1) การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness to colleagues) คือ พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี และ 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้นำ หัวหน้างาน (Connectedness to leader) คือ การที่พนักงานและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน (Zigarmi et al., 2011) จากปัจจัยดังกล่าว ได้มีการศึกษาและวิจัย พบว่า การที่องค์กรจะสามารถสร้างให้มีความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ให้แก่พนักงานได้นั้น องค์กรจะต้องทำให้ปัจจัยเหล่านี้เกิดความสมดุลเสียก่อนจึงจะสามารถเกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการทำงานของพนักงาน ดังปรากฏในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)

ที่มา: The Ken Blanchard Companies (2011 อ้างถึงใน ตรีทิพย์ ชันดี และวาสิตา บุญสาธิต, 2562)

Perspectives: Employee Work Passion

จากภาพที่ 2.3 แนวคิดของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) จะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานประเมินสถานการณ์ขององค์กร และการทำงานแล้ว จะมีการประมวลผลผ่านอารมณ์ กระบวนการคิด จากนั้นจะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นจากรูป

กรอบแนวคิดนี้ จึงอธิบายองค์ประกอบของควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ได้ว่า เกิดจากการประเมินสถานการณ์ของบุคลากรในองค์การ จะอารมณ์ (Affect) และกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดอย่างต่อเนื่องจนนำไปสู่พฤติกรรมการทำงาน (Behaviors)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มี 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยทางร่างกาย ได้แก่ การถ่ายทอดทางพันธุกรรม 2) ปัจจัยทางจิตใจ ซึ่งบุคคลที่มีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) อย่างแรงกล้ามีสาเหตุมาจากความต้องการเยียวยาบาดแผลทางจิตใจในวัยเด็ก และ 3) ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ประสบการณ์ชีวิตมีส่วนในการกระตุ้นให้เกิด ควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มีแยกย่อยอีก 3 ปัจจัย ซึ่งเรียกรวมว่า PET ได้แก่ 1) บุคคล (People: P) ประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้นำหรือผู้บริหารสูงสุดขององค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness to colleagues) หัวหน้างาน (Connectedness to leader) 2) สิ่งแวดล้อม (Environment: E) ประกอบด้วย ความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration) ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน (Performance expectations) การรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Growth) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural justice) และความยุติธรรมใน ด้านผลตอบแทน (Distributive justice) และ 3) งาน (Task: T) ประกอบด้วย การที่ได้อำนาจในการตัดสินใจ (Autonomy) การได้ทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful work) การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน (Feedback) ความสมดุลของภาระงาน (Work balance) และความหลากหลายของงาน (Task variety)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของบทบาทผู้บริหารมีผู้เสนอกล่าวไว้หลายแนวทาง ตามแนวคิดของ Mintzberg (1973 อ้างถึงใน อภิรัตน์ ช่างเกวียน, 2564) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง เป็นสัญลักษณ์ขององค์การ ผู้นำองค์การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ เป็นผู้กำกับติดตามผล เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ เป็นผู้ประกอบการ เป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร และเป็นนักเจรจาต่อรอง

ในประเทศไทยการบริหารองค์การภาครัฐ หรือ ราชการ มักนิยมใช้คำว่า การบริหาร (Administration) มีหัวหน้าที่เรียกว่า ผู้บริหาร (Administrator) ซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นรูปแบบพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งหรือมีสถานภาพ ถูกกำหนดขึ้นตามความคาดหวังของกลุ่มหรือสังคม และมีความสัมพันธ์กับตำแหน่ง นำมาซึ่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

โดยบทบาทมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งและหน้าที่ มีลักษณะเป็นทางการตามกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อกำหนดสิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติหรือตัดสินใจ เมื่อได้ครองตำแหน่งหน้าที่นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการกำกับดูแล สนับสนุนดำเนินงานตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องกำหนดขอบเขต การปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถนำพองค์การไปสู่เป้าหมายด้วยความราบรื่น (อมรรัตน์ เรื่องสกุลพัฒนา, 2559 อ้างถึงใน อภิรัตน์ ช่างเกวียน, 2564) นอกจากนี้ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษายังมีความหมายตาม ระเบียบการบริหารราชการ ที่หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาข้าราชการ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานและเป็น ผู้ที่มีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547, 2547; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, 2553)

ในต่างประเทศ Hattie and Timperley (2007) ให้ความหมายว่า เป็นผู้ที่ตระหนักรู้และ ชื่นชมการทำงานหนักและความทุ่มเทของครูว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีความสามารถในการยกย่องชมเชย เช่น รางวัล "ครูประจำเดือน" เพื่อยกย่องผลงานและความทุ่มเทที่โดดเด่น Darling-Hammond et al. (2009) ให้ความหมายว่า เป็นผู้ที่ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสำหรับครู ซึ่งอาจรวมถึงอบรม การสัมมนา และการประชุมที่เน้นวิธีการสอนที่เป็นนวัตกรรมใหม่ จากการศึกษาของ Fullan (2014) ให้ความหมายว่า เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน วิสัยทัศน์นี้ ควรสอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายของครู ส่งเสริมความรู้สึกของครู สอดคล้องกับ Marzano, Frontier, and Livingston (2011) ที่กล่าวว่า เป็นผู้สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและ ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ช่วยให้ครูเข้าใจจุดแข็งและขอบเขตในการปรับปรุงงาน การให้ข้อเสนอแนะ อย่างสม่ำเสมอ สามารถนำไปสู่การเติบโตทางอาชีพของครูได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Deal and Peterson (2019) ที่ให้ความหมายว่า เป็นผู้ทำงานเพื่อส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก การทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกตามตำแหน่ง หน้าที่ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษามีบทบาท เป็นทั้งการเป็นผู้บังคับบัญชา จัดการองค์การ จูงใจ มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ทำให้สถาบันการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย ด้วยการตระหนักรู้และชื่นชมการทำงานของครู ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์ด้านการศึกษาที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและ ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ทำงานเพื่อส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

2. ความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อครูในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา ทั้งนี้ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

Leithwood and Jantzi (2006) กล่าวว่า มีความสำคัญในฐานะที่การนำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของครู ทั้งยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับ Hoy, Tarter, and Hoy (2006) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในการทำงานของครู ผู้บริหารที่ทำงานอย่างเต็มที่ จะสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในการทำงาน ทั้งนี้ Day and Gu (2007) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและการยอมรับความสำเร็จของครู จะส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของครูที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Guskey and Yoon (2009) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการมอบโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพที่ตรงกับเป้าหมายและความสนใจของครู ซึ่งจะสนับสนุนให้ครูสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาการสอนได้ สอดคล้องกับ Hallinger and Heck (2010) ที่กล่าวว่า มีความสำคัญในทางการเป็นนักสื่อสารในองค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์และทันทั่วถึง มีส่วนช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของครู

เหมรัฐ อินสุข, นิรุตติ ครูขหลวง และสมชาติ บุญมัติ (อ้างถึงใน วงษ์เดือน ทองคำ, 2556) กล่าวถึง ความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นภารกิจโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ สร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างการเป็นองค์กรทางวิชาชีพ ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วมในรูปแบบของการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างให้กลุ่มสามารถบริหารตนเอง การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กร การจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร การส่งเสริมหลักสูตรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Szilayi (n.d. อ้างถึงใน กอบลาภ อารีศรีสม, 2557) กล่าวถึง ความสำคัญของบทบาทว่ามี 2 ลักษณะ คือ 1) หน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผนการ จัดการองค์การ การเป็นผู้นำ และการควบคุม 2) ทักษะทางการบริหาร ได้แก่ ทักษะทางเทคนิคด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด และด้านการวิจัย ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในองค์การโดยดูจากความสามารถของบุคคล

สุกรี ปันอนุกุล (ม.ป.ป. อ้างถึงใน สุนันธิณี ม่วงเนียม, 2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษา มีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารงานและกำหนดทิศทางการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน คณณ สิริโชคเจริญ, 2565) กล่าวถึงบทบาทและของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ จึงเป็นเสาหลักที่สำคัญอย่างยิ่งของหน่วยงาน และสมรรถภาพของผู้บริหารเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการบริหาร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กร เป็นผู้ที่มีอำนาจทางการบริหารสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ มีมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู จึงต้องแสดงบทบาททั้งหน้าที่ทางการบริหาร และต้องมีทักษะทางการบริหาร เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของครู มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลป้อนกลับที่เหมาะสม และสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียน

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจภายใน

การสร้างแรงจูงใจเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำ (Leading) และเป็นกระบวนการพหุวิธี (Multiplicative approaches) ที่สิ่งจูงใจเพียงสิ่งเดียว มิใช่ตัวกำหนดพฤติกรรมได้โดยสิ้นเชิง มีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เป็นแรงจูงใจภายในประเภทหนึ่ง ที่เกิดจากความต้องการภายในของตัวบุคคล บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน ดังนี้

วีโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้กล่าวถึง แนวคิดแรงจูงใจกับการบริหารว่ามีพัฒนาการจากกลุ่มทฤษฎีการจูงใจรูปแบบเชิงเนื้อหา และกลุ่มทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ ซึ่งกลุ่มทฤษฎีการจูงใจรูปแบบเชิงเนื้อหา จะเน้นว่าความต้องการจากภายในจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมให้คงอยู่ และกลุ่มทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ จะใช้อธิบายความคิดและกลวิธีที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์เลือกทำพฤติกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ต่างมีความเกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้ ทฤษฎีการจูงใจรูปแบบเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิสเบิร์ก 3) ทฤษฎี EGR ของเอลเดอร์เฟอร์ 4) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ กลุ่มทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีแห่งการคาดหวังของวรูม 2) ทฤษฎียุติธรรมของอดัมส์ 3) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก

Thomas (2009) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจจากภายใน เพราะเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจภายในแล้ว ก็จะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายามเต็มที่ให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่คาดหวังรางวัลจากภายนอก

Paychex, Inc. (2022) กล่าวว่า การขึ้นเงินเดือนที่เป็นเพียงปัจจัยจูงใจพนักงาน ยังมีปัจจัยอื่น ที่ช่วยจูงใจให้พนักงานต้องการทำงานกับองค์กรต่อ ได้แก่ การรับรู้ถึงความมั่นคง

ในที่ทำงาน การรู้สึกว่างานมีความหมายกับชีวิต และการมีแพชชัน (Passion) นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบเกี่ยวกับการทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้ทำงานได้ในระยะยาวได้ในกลุ่มคนรุ่นใหม่ Gen Z เพิ่มขึ้น คือ ผลประโยชน์ด้านสุขภาพจิต ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคล และจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ

Reeve (2012) ที่กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจภายในของครู ไว้ว่า 1) ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กรที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย พร้อมการยกย่องเมื่อการดำเนินงานใด ๆ เกิดความสำเร็จ 2) ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้โอกาสครูในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถช่วยพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความเป็นอิสระ 3) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องตระหนักว่า การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจภายใน จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมระหว่างครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แบ่งปันแนวคิดและประสบการณ์ 4) สนับสนุนความเป็นอิสระของครู ครูที่รู้สึกว่าตนสามารถควบคุมงานของตนได้ มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจจากภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสนับสนุนความเป็นอิสระของครูโดยให้โอกาสครูได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานและสภาพแวดล้อมในห้องเรียน 5) เน้นความสำคัญของการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนช่วยให้ครูพัฒนา แพชชัน (Passion) ในการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งนี้สามารถทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้สำรวจความสนใจและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพที่สอดคล้องกับความสนใจ

Lee and Walker (2018) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการเพิ่มแรงจูงใจภายในของครู ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการเพิ่มความพึงพอใจในงานของครู ทั้งยังเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กร และปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการเพิ่มแรงจูงใจภายในได้โดย 1) การส่งเสริมความเป็นอิสระ 2) ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ 3) การยกย่องและให้รางวัลแก่ครู 4) การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก 5) จัดหาการสนับสนุนทางทรัพยากร นอกจากนี้ในบริบทของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจภายในยังมีความท้าทายมากขึ้น

Darling-Hammond et al. (2019) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจภายในในบริบทโลกยุคผันผวน (VUCA World) ไว้ว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรระบุทิศทางวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแก่ครู ซึ่งจะช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเองในการสนับสนุนให้องค์การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะ

และความรู้ที่จำเป็นแก่ครูในการปรับตัวเข้ากับทิศทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมระหว่างครู กระตุ้นให้ครูแบ่งปันประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในชั้นเรียน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควร สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน สนับสนุนส่งเสริมความเป็นอิสระนวัตกรรม และการรับความเสี่ยง เพื่อช่วยให้ครูสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนและทดลองใช้กลยุทธ์ การสอนใหม่ ๆ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับและกล่าวยกย่อง เชิดชู ชื่นชมในความสำเร็จของครู ไม่ว่าจะเป็นการนำแนวทางการสอนใหม่ไปใช้ หรือการบรรลุผลด้านการเรียนของนักเรียนที่ดีที่สุด

Valenzuela (2022) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน ของครูในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ไว้ว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี ของครู โดยจัดหาทรัพยากรด้านสุขภาพจิต ให้ครูสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย จัดเตรียมงานที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนการดูแลตนเองที่มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้และยกย่องในความสำเร็จ ของครู ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวให้เข้ากับการสอนทางไกลหรือการใช้กลยุทธ์การสอนใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริม ความรู้สึกแห่งความสำเร็จและความภาคภูมิใจ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมด้วยการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมมือและทำงานร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพหรือการสอนเป็นทีม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ ที่เหมาะสมกับความต้องการครู มอบโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และติดตามเทรนด์ปัจจุบัน และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดอยู่เสมอ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ที่ทำให้ครูมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตน

โนรี เร่งรัด (2558) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจภายในไว้ว่า ผู้บริหาร ต้องมีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นและให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม แสดงความขอบคุณ การชมเชย การให้รางวัล สอดคล้องกับ วรรณานันท์ (2559, น. 112) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจภายในไว้ว่า ธรรมชาติของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ ในการทำงานของครู โดยเฉพาะการพิจารณา ขั้นค่าตอบแทน หรือ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส นอกจากนี้ อริศรา ขอบจิต (2560) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจภายใน ไว้ว่า การเพิ่มแรงจูงใจภายในกับครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี หรือประสบการณ์ปฏิบัติงาน 0 - 5 ปี ควรสร้างพลังทางบวกในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และในด้านคุณภาพชีวิต เช่น จัดอบรม ให้ครูมีความศรัทธา ยกย่องจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ในการประกอบอาชีพครู เห็นคุณค่าในตัวเองจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคในการสอนจาก รุ่นพี่สู่รุ่นน้อง การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในเรื่อง การพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งและการจัดสวัสดิการแก่ครูเมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่พิเศษ

จักรพันธ์ ศรีนรินทร์ (2560) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารต้องให้คำชมเชยในการทำงานของครู ด้านความผูกพัน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศให้ครูสบายใจ เมื่อทำงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อร่วมงาน ด้านความต้องการอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารมอบหมายให้ครูเป็นหัวหน้างานในสถานศึกษาตามความเหมาะสม

สุนันธินีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับ การสร้างแรงจูงใจภายใน ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง และผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นให้ครูตื่นตัวในการปฏิบัติงาน

สุดารัตน์ บุชบา (2560) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจว่าต้องประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรร่วมแก้ปัญหากับครู ตั้งมาตรฐานในการทำงานที่เป็นเลิศ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทจนงานสำเร็จ 2) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ยอมรับผลสำเร็จ จากการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูตระหนักว่าอาชีพครูมีเกียรติ น่าภาคภูมิใจ เป็นที่ยอมรับของสังคม 3) ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรให้ครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมีขั้นตอนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ 4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่า พร้อมเสียสละแรงกายแรงใจทำด้วยความอดทนไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก 5) ด้านความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และให้กำลังใจผู้ร่วมงานต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ปฏิภาณ เหวตระกุล (2561) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจภายในแก่ครูในการปฏิบัติงานตาม 5PsRE Model ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจภายใน ดังนี้ 1) บทบาทผู้บริหาร (Principle role) โดยจัดอันดับความสำคัญของบทบาทผู้บริหารไว้เป็นอันดับแรก ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย มีอิทธิพลต่อองค์การด้านการบริหาร เป็นผู้พิจารณาความดีความชอบของครูในการทำงาน อย่างยุติธรรม ให้เกียรติและยอมรับครูผู้สอน สนับสนุนให้ครู มีโอกาสแสดงความคิดและเสนอแนะแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) หมายถึง การให้ครูมีส่วนร่วมในวางแผน การตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมต่าง ๆ การมีวิธีการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และการให้ครูมีความอิสระในการใช้

ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 3) ความภาคภูมิใจ (Esteem) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างอิสระ นอกเหนือเวลาที่ปฏิบัติงาน มีการจ่ายเงินพิเศษแก่ครูหากทำงานนอกเหนือเวลางาน การส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ต่อวิชาซึ่งครู รวมทั้งการสร้าง ความเชื่อมั่นแก่ครู ต่อการเป็นองค์การที่มีความมั่นคง ส่งเสริมการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ ทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ และให้ครูสามารถยืดหยุ่นเวลาหรือการปฏิบัติงานโดยได้รับความเห็นชอบ จากผู้บังคับบัญชา 4) ความก้าวหน้าในงาน (Progress) หมายถึง การกำหนดนโยบายในการให้รางวัล แก่ครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีการมอบประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติแก่ครู ผู้บังคับบัญชาควรให้ ความดูแลและช่วยเหลือครูผู้สอนในแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน การกำหนดแผนงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทางด้านอาชีพ หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และควรมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องและยุติธรรม 5) ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน (Profit) หมายถึง การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ครู มีการยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงาน ตามหน้าที่สำเร็จลุล่วง การมอบหมายงานโดยมีการอธิบายลักษณะงานให้ชัดเจนก่อนปฏิบัติงาน และจัดทำคำบรรยายลักษณะงานแก่ครูทุกคนในโรงเรียน การกำหนดระเบียบของโรงเรียนไว้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน และครอบครัว (Relation) หมายถึง การจัดกิจกรรมให้ครูเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และครอบครัวของครู การส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมการร่วมกันแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน การดูแลเอาใจใส่ขวัญกำลังใจ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครู อย่างต่อเนื่อง การร่วมแก้ไขปัญหาคัดแย้งในการปฏิบัติงานครูอย่างยุติธรรมและเสมอภาค และผู้บริหารควรใช้หลักความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในโรงเรียน

ปราณี ไญบุญ (2561) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารกับแรงจูงใจภายในไว้ว่า ผู้บริหารต้องเสริมสร้าง แรงจูงใจภายใน ด้วยการ 1) สร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองในตัวครูให้มากขึ้น โดยการจัดอบรม พัฒนาวิชาชีพ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นแสดงความสามารถร่วมกันวางแผนงาน การให้ ความเชื่อมั่นและให้กำลังใจ 2) เติมเต็มความต้องการภายในของครูโดยเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ ในการตัดสินใจวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง สนับสนุนให้ครูตระหนักถึงความสามารถและคุณค่าในตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับเพื่อนครู และครูกับนักเรียน 3) สนับสนุนความสนใจ ของครูที่มีต่อเนื้อหาวิชาในการสอน รวมถึงความสนใจในด้านการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครู และ 4) กระตุ้นให้ครูตั้งเป้าหมายในการสอน กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียน การสอน เป้าหมายที่จะพัฒนาตนเอง และหาแนวทางเผชิญอุปสรรคด้วยวิธีที่สร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จในการสอน

ธีราภรณ์ ณะนะหมอก (2561) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านสุข และมีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยค้ำจุน ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครู กำหนดนโยบายทางการบริหาร การสอนงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความสุข

ศุภรักษ์ พุเต็มวงศ์ (2561) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารหรือผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำจะเสริมสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นความรู้สึกภายในของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของตนในการปฏิบัติงาน

ครรชิต ทรรศนะวิเทศ (2562) ที่กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจที่ได้ผล ขึ้นอยู่กับปัจจัยเข้มข้น 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) เป็นปัจจัยภายใน (Internal) ซึ่งพนักงานจะให้ความสำคัญกับการได้รับคำชมเชยและการรับฟังปัญหาของพนักงาน ระดับล่าง 2) ปัจจัยด้านประสพผลสำเร็จในงานที่ทำ (Sense of Achievement) เป็นปัจจัยภายใน (Internal) ซึ่งพนักงานได้ให้ความสำคัญที่การได้ทราบถึงความก้าวหน้าของงาน รองลงมา คือ การได้รับรางวัลเป็นเงินพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานมากขึ้นกว่าเดิมซึ่งปัจจัยที่สองนี้ได้รับ ความนิยมในการนำไปใช้ในทุกระดับ และ 3) ปัจจัยขององค์การในการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (Creating an environment in the workplace) เป็นปัจจัยภายนอก (External)

รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย (2563) กล่าวถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจภายในของพนักงานในการทำงานช่วง COVID -19 ว่า ได้แก่ ความปรารถนาให้องค์การอยู่รอด ความต้องการการยอมรับจากบุคคลสำคัญ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความรู้สึกกลัวที่จะเป็นคนไร้ค่า ต่อทีมหรือองค์การ ความต้องการประสพความสำเร็จในชีวิต

ดวงกมล โถทอง (2563) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจภายในไว้ว่า ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน และผู้บริหารควรวางตัวเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ควรสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ และพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมากและประสพการณ์มากให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ธัชกร จับใจนาย (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอกลยุทธ์

เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของงาน ต้องการที่จะประสบความสำเร็จและต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Argyris (1958) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการผูกใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร

ปิยสุดา พะหลวง (2565) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจภายในไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทด้านความรับผิดชอบ บทบาทด้านความก้าวหน้าในการทำงาน บทบาทด้านความสำเร็จในงาน บทบาทด้านลักษณะของงานที่ทำ และบทบาทด้านการยอมรับนับถือ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	Reeve (2012)	Lee and Walker (2018)	Darling-Hammond et al. (2019)	Valenzuela (2022)	ไนรุ่ เร่งรัด (2558)	วรัญญา นุ่มนวล (2559)	อริศรา ขอบจิต (2560)	สุนธิณี ว่างเนียม (2560)	จักรพันธ์ ศรีรินทร์ (2560)	ศุภาวีรัตน์ บุษบา (2560)	ปฏิภาณ เทตฤกุล (2561)	ปราณี ใจบุญ (2561)	ศุภาวีรัตน์ ฟูโตมวงค์ (2561)	ธีรภรณ์ ธรรมหมอก (2561)	ครุฑิต ทรศินะวิเทศ (2562)	รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย (2563)	ดวงกมล ไททอง (2563)	ธัชกร จุใจนาย (2563)	ฉันทา คุ้มไทร (2564)	ปิยสุดา พะหลาง (2565)	ความถี่สะสมของบทบาท	ร้อยละ	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	
1) การกระตุ้นความสำนึกในงาน	✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	12	60	1	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
2) การให้การยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓			✓		✓	✓				12	60	2	
3) การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓				✓	✓				11	55	3	
4) บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	✓	✓	✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓				11	55	4	
5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓					✓	✓	✓			10	50	5	
6) การใช้อิสระ	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓				✓	✓				10	50	6	
7) การเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา				✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓		✓				10	50	7	
8) ลักษณะของงาน			✓							✓	✓									✓	4	20	8	
9) ส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู							✓			✓		✓									3	15	9	
10) จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในสถานศึกษา											✓						✓				2	10	10	

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยคัดเลือกบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักวิชาการเสนอตรงกัน มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ 1) บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน 2) บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ 3) บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน 4) บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6) บทบาทในการให้อิสระ 7) บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 7 บทบาท มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3.1 บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน

บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นวิธีการ ข้อเท็จจริง ความรู้ ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ทั้งยังส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท ส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ ส่งเสริมความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้วยวิธีการพูด การสอน การส่งเสริมให้มีความรู้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ จัดระบบความช่วยเหลือร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การกำกับติดตามช่วยเหลือ เป็นผู้สนับสนุนในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้คำปรึกษาแนะนำตามความจำเป็นด้วยเหตุผล การให้ความชัดเจนในงานเพื่อมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน (Wexley & Yukl, n.d. อ้างถึงใน สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2549) (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ปฏิภาณ เหวระกุล, 2561) สอดคล้องกับ Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2001) ที่กล่าวเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการกระตุ้นความสำเร็จในงานไว้ว่า วิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกระตุ้นให้ครูประสบความสำเร็จในที่ทำงาน คือ การให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอ่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจรวมถึงการประชุม และการฝึกอบรมที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้กลยุทธ์ การสอนใหม่ ๆ ติดตามแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในสาขาของตนอยู่เสมอ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้รับปริญญาขั้นสูงหรือ ประกาศนียบัตรที่สามารถปรับปรุงทักษะและความรู้ได้ บทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การให้ข้อเสนอแนะและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องแก่ครู ซึ่งอาจรวมถึงการประเมินและการสังเกตอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยให้ครูทราบถึงจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์สำหรับการจัดการปัญหาเหล่านั้น รวมไปถึงการจัดหาทรัพยากรและการสนับสนุนเพื่อช่วยให้ครูจัดการกับความท้าทายและเอาชนะอุปสรรคในการทำงานได้ ประการสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งอาจรวมถึงการส่งเสริมความรู้สึกเป็นชุมชนในหมู่ครู ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและการแบ่งปันความคิด ตลอดจนการยินดีต่อความสำเร็จของครูแต่ละคน ประโยชน์ของการกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในงาน คือ จะทำให้คนทำงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีความเครียดน้อยลง เปลี่ยนงานหรือลาออก

จากงานน้อยลง ลดการขาดงาน ลดการป่วย คนทำงานมีสุขภาพกาย และจิตใจดี มีคุณธรรมที่สำคัญ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจต่องาน และองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ และพร้อม มุ่งมั่นทุ่มเทให้แก่องค์การอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานในองค์การที่จะช่วยส่งเสริม ให้เจริญก้าวหน้า และตั้งมั่นอยู่ได้อย่างมั่นคงและยาวนาน มีผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของผลผลิต และการบริการดีขึ้น มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดความไม่พอใจของ คนทำงาน ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกพนักงานใหม่ ภาพลักษณ์ ขององค์การดีขึ้น และส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์การ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้วิธีการ ข้อเท็จจริง ให้ความชัดเจนในงานเพื่อมองเห็น เป้าหมายที่ตรงกัน ให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ให้แนวทางการปรับปรุงตนเองจากการให้ข้อมูลย้อนกลับ กำกับติดตามช่วยเหลือและการให้คำปรึกษา แนะนำ ตามความจำเป็นอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูด้วยการจัดระบบช่วยเหลือร่วมกันระหว่าง เพื่อนร่วมงานให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในงานที่ทำ ได้รับความต้องการของครูและตอบสนองอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

3.2 บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ

บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ คำยกย่อง ชมเชย ยอมรับแก่ลูกน้องที่มีผลการทำงานดี และแสดงความซาบซึ้งกับความพยายามใน การทำงานของลูกน้อง (Wexley & Yukl, อ้างถึงใน สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2549) สอดคล้องกับ เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน ปฏิภาณ เหวระกุล, 2561) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการชื่นชมด้วยวาจา การเขียน หรือพฤติกรรมความไว้วางใจที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การที่ผู้บริหารให้การยกย่องในการเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น และการให้กำลังใจหรือแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จสอดคล้องกับ Glickman et al. (2001) กล่าวถึงประโยชน์ของการที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงบทบาทของการยอมรับนับถือไว้ว่า ช่วยสร้าง วัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกที่ให้คุณค่าและตระหนักถึงคุณูปการของครู ทั้งยังเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ในงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมของครู ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน สอดคล้องกับประคัลภ์ ปันพลงกูร (2563) กล่าวว่า พนักงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลสำคัญของตน จะทำให้เกิดพลัง และแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับนับถือจากคน ที่บุคคลนั้นคิดว่าสำคัญ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้การยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้คำยกย่อง ชมเชย ยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดี

แสดงความซาบซึ้งถึงความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะร่วมทำงาน โดยแสดงออกด้วยวาจา การเขียน หรือการให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องในการเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น และให้กำลังใจหรือ แสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

3.3 บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์แก่ลูกน้อง เช่น ความก้าวหน้าในงาน การส่งเสริมให้ลูกน้องได้พัฒนาทักษะ การทำงานที่จะช่วยให้ลูกน้องได้พัฒนาวิชาชีพ การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน อริศรา ซอบจิต, 2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านก้าวหน้าในงาน เป็นลักษณะ ของการที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสเข้าร่วมในการบริหาร ตลอดจน การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า องค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดี พนักงานจะตอบแทนกลับในลักษณะของการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ สอดคล้องกับ เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน ปฏิภาณ เหวตระกุล, 2561) กล่าวว่า การได้โอกาสได้รับการพัฒนาไปในทางที่ตนเองต้องการมีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาส ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาตนเอง และความสามารถในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน จูงใจให้ทำงานอย่างมีความสุข ทั้งนี้ OECD (2008) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญ ในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับครู โดยการให้ การสนับสนุน ให้คำแนะนำ ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับ การเรียนรู้และการเติบโต

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุน ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ เลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะ การทำงานที่ตามความต้องการ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการเติบโต อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.4 บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์ได้ต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำความรู้จัก เพื่อให้ได้ซึ่งความรัก ความเข้าใจ อันดีต่อกัน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา การทักทายเรื่องอื่นที่นอกเหนือจาก เรื่องงาน การเริ่มทักทายผู้ใต้บังคับบัญชาก่อน การซื้อของฝากเล็กน้อยตามความเหมาะสมกับโอกาส การรับฟังปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไข การสร้างอารมณ์ขันและรอยยิ้มร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ อ้างถึงใน นันทธาดา สวามิวัสสุกิจ, 2558) สอดคล้องกับ คณิศ จุลสุคนธ์ (อ้างถึงใน นันทธาดา สวามิวัสสุกิจ, 2558) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออก

ของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของการร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาหากมีช่องว่างมากเกินไป วางตนเหนือกว่า จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึง ชาติความสนิทสนม ชาติความอบอุ่น อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูมีความสำคัญ และส่งผลดีต่อ ความสำเร็จโดยรวมของโรงเรียน ทั้งนี้ Australian Institute for Teaching and School Leadership (2020) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลได้โดย

- 1) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเชิงบวกและมีส่วนร่วม ส่งเสริมการสื่อสาร ที่เปิดกว้าง ความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างครูผู้สอน ให้โอกาสและทรัพยากร ในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อสนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาของครู
- 2) อำนวยความสะดวกในการทำงาน ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม เช่น การวางแผนบทเรียนร่วมกัน การสอนเป็นทีม และชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ให้เวลาและพื้นที่สำหรับครูในการพบปะและทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเรียน
- 3) สร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างครู เช่น การประชุมทีม มีแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันทางออนไลน์ กระตุ้นให้ครูแบ่งปันคำติชม แนวคิด และข้อกังวลกับคนอื่น ๆ
- 4) การยกย่องและให้คุณค่ากับผลงาน ของครูด้วยการชื่นชมการทำงานหนัก และความสำเร็จของครู เช่น การยกย่องจากสาธารณะ รางวัล หรือสิ่งจูงใจ การยอมรับนี้สามารถช่วยสร้างความรู้สึกของชุมชนและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู
- 5) นำกลยุทธ์เหล่านี้ไปใช้ อย่างต่อเนื่องและปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ที่สนับสนุนและร่วมมือกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งครูและนักเรียน

สรุปได้ว่า บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำความรู้จัก เพื่อให้ได้ซึ่งความรัก ความเข้าใจอันดีต่อกัน การรับฟังปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไข การสร้างอารมณ์ขันและรอยยิ้ม ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเชิงบวกและมี ส่วนร่วม การสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างครู การยกย่องและให้คุณค่ากับผลงาน ของครูด้วยการชื่นชม

3.5 บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน การปรึกษาหารือกับลูกน้อง หรือให้ลูกน้องมีส่วนในการกระตุ้นให้ตัดสินใจทางใดทางหนึ่ง (Wexley & Yukl อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2549) สอดคล้องกับ วินัย ตีสสงค์ และถวัลย์ มาศจรัส (อ้างถึงใน นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินตา ศิริวรรณ, 2560) ที่กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่ผู้บริหาร ใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสมีส่วนร่วม ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ทั้งทางตรงและทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด

ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่าย ได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายองค์การ Davis (อ้างถึงใน อมรภาค ปิ่นกำลัง, 2562) แบ่งรูปแบบของการบริหาร แบบมีส่วนร่วมไว้ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) ปรัชญาหรือ 2) แบบประชาธิปไตย 3) แบบคณะทำงาน 4) ให้ข้อเสนอแนะ 5) คณะกรรมการบริหารระดับกลาง 6) แบบร่วมมือเป็นกรรมการบริหาร สอดคล้องกับ Swansburg (อ้างถึงใน อมรภาค ปิ่นกำลัง, 2562) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า 1) ต้องมีความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารต้องไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบดี ย่อมมีความสามารถในการทำงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม 2) ความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งผู้บริหารต้องสนับสนุนช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการร่วมตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร 3) ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางเป้าหมายองค์การด้วยการประชุมปรึกษา สร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงานเพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน 4) ความมีอิสระ ผู้บริหารต้องให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความไว้วางใจอันจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงาน ทั้งนี้ จันทรานี สงวนนาม (อ้างถึงใน อมรภาค ปิ่นกำลัง, 2562, น. 23) กล่าวถึงประโยชน์การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า จะก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ลดความขัดแย้ง ต่อต้าน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยในเรื่องสุขภาพจิตเนื่องจากทุกคนได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์การ สร้างความเป็นประชาธิปไตย ลดการใช้ทรัพยากรและการใช้งบประมาณ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการกระตุ้นให้ตัดสินใจทางใดทางหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมแบบปรึกษาหารือ 2) การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย 3) การมีส่วนร่วมแบบคณะทำงาน 4) การมีส่วนร่วมแบบให้ข้อเสนอแนะ 5) การมีส่วนร่วมแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง และ 6) การมีส่วนร่วมแบบร่วมมือเป็นกรรมการบริหาร

3.6 บทบาทในการให้อิสระ

บทบาทในการให้อิสระ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มอบอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ลูกน้องให้อิสระในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการกำหนดวิธีดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน และการได้รับอิสระในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับพนักงานในด้านของแรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับ Breugh (1985) แบ่งลักษณะของอิสระในงานเป็น

3 ประเภท ได้แก่ 1) การมีอิสระในงานด้านวิธีการ (Work Method Autonomy) เป็นระดับของดุลพินิจส่วนบุคคลที่สามารถเลือกขั้นตอนและวิธีการที่ใช้ในการทำงานได้ด้วยตนเอง 2) การมีอิสระในงานด้านการจัดตารางงาน (Work Scheduling Autonomy) เป็นระดับที่พนักงานรู้สึกกว่าตนเองสามารถควบคุมเวลาลำดับเหตุการณ์หรือกำหนดเวลาของงานตนเองได้ 3) การมีอิสระในงานด้านการกำหนดเกณฑ์การทำงาน (Work Criteria Autonomy) เป็นระดับที่พนักงานรับรู้ถึงควมมีอิสระที่ตนเองสามารถแก้ไขหรือเลือกเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง สอดคล้องกับ Morgeson and Humphrey (2006) ที่กล่าวว่า อิสระในงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การมีอิสระในงานด้านการจัดตารางงาน (Work Scheduling Autonomy) การมีอิสระในงานด้านการตัดสินใจ (Decision-Making Autonomy) และ การมีอิสระในงานด้านวิธีการ (Work Method Autonomy)

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้อิสระ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มอบอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ อิสระในงานด้านการจัดตารางงาน อิสระในงานด้านการตัดสินใจ และอิสระในงานด้านวิธีการ

3.7 บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560) กล่าวว่า บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงความยุติธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง ไม่อคติ เป็นแบบอย่าง ด้านคุณธรรม อยู่ในศีลธรรม ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีคุณลักษณะเชิงคุณธรรม มีความเมตตาเอื้ออาทร ห่วงใยสวัสดิภาพผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นอกเห็นใจ มีความซื่อสัตย์ ทำให้บุคคลเชื่อมั่นศรัทธา วางตัวเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ ใส่ใจสิทธิและศักยภาพของคน ยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มุ่งมั่นในการทำงาน พูดความจริงเชื่อถือได้ รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างความร่วมมือ มีความอดทน ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้จากพฤติกรรมสามารถสรุปได้ 4 องค์ประกอบ คือ ความนอบน้อม ความไม่เห็นแก่ตัว ความฉลาดทางอารมณ์ และการอุทิศตน สอดคล้องกับ กิตติยา โสภณโกไคย (อ้างถึงใน ปฏิภาณ กิตตินันท์วัฒน์ และ ธีรังกูร วรบำรุงกุล, 2562) ที่กล่าวว่า คุณธรรม เป็นสภาพของคุณงามความดีทางความประพฤติ และจิตใจ เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม มีพื้นฐานจากหลักศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และเป็นความสามารถไตร่ตรองว่าอะไรควรทำไม่ควรทำนำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย นอกจากนี้มีการให้ความหมายในด้านของหลักธรรมในการครองตนโดยปฏิบัติตนตามหลักอริยสัจ 4 การครองคนโดยปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 และการครองงานโดยปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท 4 (สังฆรักษ์ บุญใส รตนปุตุโต (สามา), 2558)

สรุปได้ว่า บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงความอ่อนน้อม ความไม่เห็นแก่ตัว ความฉลาดทางอารมณ์ และการอุทิศตน มีคุณธรรมด้านการครองตน ครองคน ครองงานในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทมีสาเหตุได้ทั้งจากปัจจัยด้านโครงสร้างสังคม และปัจจัยส่วนบุคคลโดยสังคมจะกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ให้กับบุคคลต่าง ๆ ในสังคม ในบุคคลเดียวกันสามารถมีหลายตำแหน่งมีหลายบทบาท สิ่งที่น่าสังเกต คือ ในแต่ละสังคมอาจกำหนดบทบาทของตำแหน่งเดียวกันแตกต่างกัน บทบาทที่เหมาะสมในสังคมหนึ่ง อาจเป็นบทบาทที่ไม่เหมาะสมในอีกสังคมหนึ่ง และถ้าบุคคลไม่แสดงบทบาทตามที่สังคมกำหนดให้ ก็อาจถูกสังคมตีเตียน ลงโทษ หรือให้ออกไปจากสังคม ทั้งนี้บทบาทที่สังคมกำหนด มี 2 รูปแบบ คือ 1) การกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ หากไม่ปฏิบัติจะถูกลงโทษ 2) บทบาทที่บุคคลต้องเรียนรู้จากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เช่น จากการสังเกต การเรียนรู้จากการกระทำของบุคคลอื่น และจากประสบการณ์ที่ได้รับ ทั้งนี้ การแสดงบทบาทที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง หรือ สถานภาพ อาจนำมาซึ่งภาวะความเครียดในบทบาท (Role Stress)

Bruce and Cohen (อ้างถึงใน โนรี เร่งรัด, 2558) กล่าวถึง ความไม่สอดคล้องของบทบาทที่ถูกกำหนด และ บทบาทที่ปฏิบัติจริง ว่ามีสาเหตุมาจากบุคคลขาดความเข้าใจในบทบาทที่สังคมต้องการ ความไม่เห็นด้วยหรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนดและบุคคลไม่มีความสามารถในการแสดงบทบาทนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hardy and Conway (1988) ระบุว่า ปัญหาในการแสดงบทบาท ประกอบด้วย 1) ความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) เกิดจากบทบาทที่สังคมคาดหวัง มีข้อตกลงที่ไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติ สำหรับผู้แสดงบทบาท อาจเกิดจากการที่ผู้แสดงบทบาทอยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลงจากบทบาทหนึ่งไปสู่อีกบทบาทหนึ่ง ยังไม่รู้ถึงความคาดหวังที่มีต่อบทบาทอย่างชัดเจน 2) ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่คาดหวังในบทบาทเฉพาะหลาย ๆ อย่างแต่บทบาทเหล่านี้มีความขัดแย้งกัน ซึ่งมีสาเหตุจากความจำเป็นต้องแสดงหลายบทบาทพร้อมกัน และความขัดแย้งระหว่างค่านิยมของบุคคลนั้นกับค่านิยมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง 3) บทบาทที่ไม่สอดคล้องกัน (Role Incongruity) เป็นภาวะที่ผู้เป็นเจ้าของบทบาทมีความสามารถไม่เหมาะสมกับบทบาทที่ได้รับมอบหมาย หรือมีทัศนคติที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังในบทบาทนั้น ๆ เช่น ครูที่ทำหน้าที่สอนได้ เลื่อนระดับเงินผู้บริหารโรงเรียนในขณะที่ครูผู้นั้นเห็นคุณค่าของการสอนมากกว่าหน้าที่ของการบริหาร 4) ความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป (Role Overload) เกิดขึ้นในกรณีที่เจ้าของบทบาทมีความสามารถแสดงบทบาทได้ในระดับหนึ่งซึ่งเหมาะสมกับบทบาทแล้ว แต่สังคมคาดหวังว่าให้แสดงบทบาทมากกว่าที่ปฏิบัติอยู่ 5) ความคาดหวังในบทบาทน้อยเกินไป (Role

Under load) เกิดขึ้นเมื่อสังคมคาดหวัง ต่อบทบาทนั้นน้อยกว่าความสามารถของผู้แสดงบทบาท หรือสังคมให้ความสำคัญต่อบทบาทนั้นน้อยเกินไป 6) ความสามารถเกินบทบาท (Role Over qualification) เป็นภาวะที่ผู้เป็นเจ้าของบทบาทมีความรู้ ความสามารถ แรงจูงใจมากกว่าคุณสมบัติที่สังคมคาดหวัง 7) ความสามารถน้อยกว่าบทบาท (Role Under qualification หรือ Role Incompetence) เกิดขึ้นเมื่อผู้เป็นเจ้าของบทบาทมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติตามบทบาทที่มอบหมายให้ นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทของบุคคล ยังมีปัจจัย ด้านสถานการณ์ (Situation factors) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์วัสดุที่ใช้ในการดำเนินงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ทางด้านบทบาท (Role perception) หมายถึง การที่บุคคลให้รับรู้บทบาทที่ต้องแสดงเมื่อครองตำแหน่ง ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะ (Ability and skills) เป็นระดับความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่างหรือการเรียนรู้ และ ปัจจัยด้านกระบวนการจูงใจ (The motivation process) กระบวนการโน้มน้าวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่กำหนดให้

นอกจากบทบาททางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วยังมีตัวแปรที่ทำให้เกิดความหลากหลายในมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดการแสดงออกทางบทบาทของบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการทำการศึกษาไว้ดังนี้

เจษฎา บุญมาโฮม และปราณี สีนาค (2565) ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความหลากหลายในมนุษย์ที่ปรากฏในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก เข้าใจ และยอมรับในความหลากหลายของมนุษย์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้นำ ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะทางเพศความหลากหลายทางเพศ ของบุคคลปรากฏในสถานศึกษาชัดเจนเพื่อแสวงหาเอกลักษณ์ของตน ตามทฤษฎีพัฒนาการของอีริกสัน (Erikson) ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องสื่อสารกับครูที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี และสร้างอัตมโนทัศน์เชิงบวกต่อกัน และสร้างการรับรู้การสนับสนุนเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้ครูมีต้นทุนชีวิตความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการดำเนินชีวิต
- 2) ลักษณะภูมิหลัง ซึ่งตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ ฟรอยด์ (Freud) กล่าวว่า อดีตเป็นสิ่งที่กำหนดบุคลิกภาพปัจจุบันและอนาคตภูมิหลังจึงส่งผลต่อบุคคล ความหลากหลายของมนุษย์ที่ปรากฏในสถานศึกษา มี 2 ประการ ได้แก่ ครอบครัว และประสบการณ์
- 3) ฐานะ ซึ่งประกอบด้วย ฐานะทางเศรษฐกิจ และฐานะทางสังคม
- 4) ลักษณะทางวัฒนธรรม
- 5) ลักษณะทางสติปัญญา
- 6) ลักษณะทางความคิด
- 7) ลักษณะรูปแบบการเรียนรู้
- 8) ลักษณะบุคลิกภาพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ตลอดจนสาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้น จัดเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมได้อย่างปกติ ซึ่งปัญหาในการแสดงบทบาท ได้แก่

- 1) ความไม่สอดคล้องของบทบาทกับบุคคล เช่น การแสดงออกทางบทบาทมากเกินไปหรือน้อยเกินไป

หรือไม่มีความสามารถแสดงออกทางบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การรับรู้เข้าใจบทบาทไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลที่อาจเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท และ 3) ความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับความคาดหวังที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป จึงทำให้บทบาทและความคาดหวังไม่สอดคล้องกัน ก่อให้เกิดการไม่ยอมรับในบทบาท หรือการสับสนในบทบาทของตน และบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ทำให้เกิดปัญหา

บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเขต 2 จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 และได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาออกเป็น 2 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนมัธยม ในท้องที่ 23 เขตการปกครองมีโรงเรียนมัธยมในสังกัดจำนวน 67 โรงเรียน ที่ตั้งอาคารหอประชุมพญาไท ซอยศรีอยุธยา 5 ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนมัธยมในท้องที่ 27 เขตการปกครอง มีโรงเรียนมัธยมในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน ที่ตั้ง 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

เขตปกครอง

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีการกำกับดูแลโรงเรียนมัธยมในเขตปกครอง จำนวน 23 เขต ได้แก่ พญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรีภาษีเจริญ ดลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการกำกับดูแลโรงเรียนมัธยมในเขตปกครอง จำนวน 27 เขต ได้แก่ คลองสามวา กันนายาว จตุจักร คอนเมือง บางกะปิ บางเขนบึงกุ่ม ประเวศ มีนบุรี ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง สวนหลวง สะพานสูง สายไหมหนองจอก หลักสี่ ห้วยขวาง คลองเตย ดินแดง บางคอแหลม บางนา บางรัก พระโขนง ยานนาวา วัฒนา และสาทร

จำนวนและขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต มีหน้าที่กำกับดูแลและจัดการศึกษา ให้กับโรงเรียนมัธยม และขนาดของโรงเรียนในสังกัดจำนวน 67 โรงเรียน ดังนี้

จำนวนนักเรียน น้อยกว่า หรือเท่า 499 คน	ขนาด เล็ก	จำนวน 20 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500 - 1,499 คน	ขนาด กลาง	จำนวน 15 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน	ขนาด ใหญ่	จำนวน 15 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน มากกว่า 2,500 คน	ขนาด ใหญ่พิเศษ	จำนวน 17 โรงเรียน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีหน้าที่กำกับดูแลและจัดการศึกษา ให้กับโรงเรียนมัธยม และขนาดของโรงเรียนในสังกัดจำนวน 52 โรง ดังนี้

จำนวนนักเรียน น้อยกว่า หรือเท่า 499 คน	ขนาด เล็ก	จำนวน 2 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500 - 1,499 คน	ขนาด กลาง	จำนวน 9 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน	ขนาด ใหญ่	จำนวน 17 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน มากกว่า 2,500 คน	ขนาด ใหญ่พิเศษ	จำนวน 24 โรงเรียน

จำนวนและขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2564 สรุปได้ดังนี้

จำนวนนักเรียน น้อยกว่า หรือเท่า 499 คน	ขนาด เล็ก	จำนวน 22 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500 - 1,499 คน	ขนาด กลาง	จำนวน 24 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน	ขนาด ใหญ่	จำนวน 32 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน มากกว่า 2,500 คน	ขนาด ใหญ่พิเศษ	จำนวน 41 โรงเรียน

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา
3. รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนด

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 3 ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะ สำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า บริบทของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งการบริหารจัดการเป็น 2 เขตพื้นที่โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนมัธยมในท้องที่ 23 เขตการปกครองมีโรงเรียนมัธยมในสังกัดจำนวน 67 โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนมัธยมในท้องที่ 27

เขตการปกครอง มีโรงเรียนมัธยมในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

มนเสษฐ ประชาศิลป์ชัย (2555) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง โดยการศึกษาวิธีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ มุ่งอนาคตและควบคุมตน จิตลักษณะความเชื่ออำนาจในตน จิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและพนักงานฝ่ายสนับสนุนในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม 5 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามจิตลักษณะ แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และแบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ โดยพบเด่นชัดในความมุ่งมั่นทุ่มเท 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ

ณภัทริรา มุ่งธรรกุล (2558) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรระหว่างจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั่วไป กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index และ 3) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) จำนวน 414 คน แบ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนใน

ตลาดหลักทรัพย์ฯ จำนวน 197 คน และพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index (ประกาศ ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2557) จำนวน 217 คนการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถามความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และ แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม T-test และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการคัดเลือกปัจจัยเข้าสู่สมการแบบขั้นตอน (Stepwise) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบชี้ให้เห็นว่า ในองค์กรที่มีขีดความสามารถสูงจะมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในระดับสูง และวัฒนธรรมองค์การแบบมีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงควรสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรให้พนักงานในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยอาจใช้วัฒนธรรมองค์การช่วยสนับสนุนให้เกิด การทำงานที่สร้างโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้อำนาจการตัดสินใจแก่พนักงาน รวมทั้งมุ่งสร้างความรู้สึกรักผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

สุวิมล สุกุลมนตรีชัย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทำงานในองค์กรที่มีสัญชาติแตกต่างกัน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในงานกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน และ 3) อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 421 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ระดับการตระหนักรู้ในงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงและความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง

พิชญาภา วงศ์หมัดทอง (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกรณีศึกษาบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา โดยการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาในทัศนะของบุคลากร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทใน

การทำงานของบุคลากรโดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่าย ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

จิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้ และคณะ (2564) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยบริการในเขตสุขภาพที่ 5 การวิจัยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิต การทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน และ 3) วิเคราะห์เส้นทาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 5 จำนวน 405 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการกำหนดโควตาตามขนาดประชากรด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ Path Analysis ผลการวิจัย ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การบริหารทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการศึกษาวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ โดยการทบทวนแนวทางหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสม ยุติธรรม ทบทวนมาตรฐานการป้องกันการติดเชื้อให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นต่อไป ทบทวนหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง

งานวิจัยในต่างประเทศ

Carbonneau et al. (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์บทบาทของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการสอนภายในบุคคลและระหว่างบุคคล การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดบทบาทของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ที่มีผลต่ออาการหมดไฟ ในการทำงานของครู และความพึงพอใจการรับรู้พฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนในชั้นเรียน การศึกษาในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 494 คนได้ทำการวัดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการสอนและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูในระยะเวลา 3 เดือน พบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เพิ่มความสามัคคีในการสอน ครูความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและอาการเหนื่อยหน่ายลดลงเมื่อเวลาผ่านไป

Day (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ของครูในยุคการเปลี่ยนแปลง พบว่า การสอนที่ในยุคการเปลี่ยนแปลงต้องการมากกว่าความรู้ ด้านเนื้อหาและความสามารถในห้องเรียน ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) จึงส่งเสริมให้การสอนมีประสิทธิภาพ หากครูทำงานด้วยความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) จะช่วยส่งเสริมการทำงานที่ต้องตอบสนองความต้องการของมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ ความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครอง และนักเรียนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในงานจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกของการมีตัวตน มีอารมณ์เชิงบวกในฐานะความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารต้องสนับสนุน ตลอดจนการขับเคลื่อนกระบวนการเพื่อให้ครูมีความมุ่งมั่น ยึดหยุ่น ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเสถียร มีการจัดการแบบยืดหยุ่น มีอิสระ มีความยุติธรรม สนับสนุนครู ชัดเจนในการทำงาน ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มีคุณค่ามากกว่าการสร้างขวัญกำลังใจ ครูจึงต้องรับรู้ว่าการทำงานของตนเองมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน ครูต้องเชื่อและมีเหตุผลที่จะเชื่อว่าการกำลังสร้างความแตกต่าง โดยสรุปแล้ว ครูจำเป็นต้องได้รับการแลกเปลี่ยนจากครูด้วยกันและมีผู้นำที่มีใจรักและพลังขับเคลื่อนในการสอน

Moè (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบสอดคล้องกับสภาวะทางจิตใจของครู โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบสอดคล้องในการสอนและสภาวะทางจิตใจของครูซึ่งแยกแยะระหว่าง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบสอดคล้อง Harmonious Passion (HP) ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ การยอมรับกิจกรรมอย่างเสรีในตัวตน และความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่น Obsessive Passion (OP) ซึ่งขับเคลื่อนโดยภาวะผูกพันกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูระดับประถม มัธยมต้น และมัธยมปลาย จำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเพื่อประเมินความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบสอดคล้อง Harmonious Passion (HP) และ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบหมกมุ่น Obsessive Passion

(OP), แบบประเมินความพึงพอใจในงาน, กระบวนการจัดการเรียนรู้, ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ, ความสุขส่วนตัว และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบสอดคล้อง Harmonious Passion (HP) มีความสัมพันธ์กับการปรับตัว ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบสอดคล้อง Harmonious Passion (HP) มีผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีผลกระทบเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ข้อเสนอแนะการวิจัยนี้ คือ ควรพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของครู เพื่อเพิ่มความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบสอดคล้อง Harmonious Passion (HP) ในการปฏิบัติงาน

Fogelgarn and Burns (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) พบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการสอน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และอุปสรรคของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ได้แก่ บรรยากาศทางการเมือง ประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการบริหารจัดการครอบครัวทางการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ได้รวบรวมหลักฐานจากครูชาวออสเตรเลียที่ถูกครูผู้อื่นระบุว่า มีใจรักและพลังขับเคลื่อน เป็นครูผู้สอนการเปลี่ยนแปลง แสวงหาการเรียนรู้ และ ครูที่แสวงหาสิ่งท้าทาย การปฏิบัติการสอนของพวกเขา จากการศึกษา พบว่า แม้แต่ครูที่มีใจรักและพลังขับเคลื่อนมีความเสี่ยงที่จะถูกอิทธิพลจากโรงเรียนและภาคส่วนต่าง ๆ ครอบครัวและทำให้หมดไฟ จึงจำเป็นต้องมีความพยายามอย่างจริงจังในการป้องกันตนเองจากความเหนื่อยหน่าย การค้นพบครั้งสำคัญนี้ เน้นให้เห็นถึงความจำเป็นในการปกป้องครูที่อาจถูกที่กีดร่อนความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) และผู้บริหารควรส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของครูอย่างแข็งขัน เพื่อให้การสอนมีคุณภาพสามารถปฏิบัติได้อย่างยั่งยืน

Sigmundsson (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ความเพียรพยายาม และความคิดแบบเติบโต ของบุคคลในวัย 14 ถึง 77 ปี ซึ่งการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเพียรพยายาม และความคิดแบบเติบโต ของบุคคลในวัย 14 ถึง 77 ปี ตัวอย่างประกอบด้วยผู้เข้าร่วม 917 คนที่มีอายุระหว่าง 14 ถึง 77 ปี เครื่องมือที่ใช้ศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แบบวัดความเพียรพยายาม และแบบประเมินความคิดแบบเติบโต ผลการวิจัย พบว่า เพศหญิง และเพศชาย มีความสัมพันธ์กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) สำหรับกลุ่มอายุ พบความสัมพันธ์ที่ระดับอายุ 14-19 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ อายุ 20-36 ปี และอายุ 37-53 ตามลำดับ สำหรับระดับอายุที่มากกว่า 53 ปีขึ้นไปไม่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) และความคิดแบบเติบโต พบว่ามี ความสัมพันธ์สำหรับสองกลุ่ม คือ อายุ 14-19 และอายุ 20-36 ปี สำหรับความเพียรพยายามและความคิดแบบเติบโต มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญสำหรับกลุ่มอายุ 20-36 ปี การค้นพบนี้มีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ และอายุ ได้ดีขึ้นซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจในชีวิต

จากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า มีการศึกษากับกลุ่มประชากรในองค์การทั้งของรัฐบาล และเอกชน โดยศึกษากับกลุ่มประชากรตั้งแต่จำนวน 200 คนขึ้นไป ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การศึกษาวิจัยในประเทศ ไม่ปรากฏการศึกษาในบริบทของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของคุณ ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ และมีทิศทางข้อค้นพบเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ บทบาทของผู้บริหารองค์การต้องสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การต้องมีใจรักและพลังขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสามารถสรุปกรอบการศึกษาวิจัยเบื้องต้น ดังภาพที่ 2.4





ภาพที่ 2.4 แผนภาพแสดงขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษากับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 119 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 67 คน และครูจำนวน 5,072 คน และ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน และครูจำนวน 5,471 คน (ข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2) รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 10,662 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบสัดส่วนกับตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ได้ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งสิ้น 12 โรงเรียน จำนวน 375 คน อธิบายได้ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามพื้นที่การบริหารงาน ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ขั้นที่ 2 ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน สุ่มได้ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม โรงเรียนวัดราชโอรส โรงเรียนทวีธาภิเศก บางขุนเทียน และโรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ๓ โรงเรียนหอวัง โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) และโรงเรียนศรีพฤฒา

ขั้นที่ 3 ใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จำนวน 12 โรงเรียน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งสิ้น 375 คน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ใช้ข้อมูลสำหรับงานวิจัย

ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง									
กลุ่ม/ สหวิทยาเขต	โรงเรียน (โรง)	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวน ครู (คน)	รวม (คน)	กลุ่ม/ สหวิทยา เขต	โรงเรียน (โรง)	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวน ครู (คน)	รวม (คน)	หมู่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง	หมู่ ผู้เรียน	หมู่ ผู้ปกครอง
1	10	67	5,072	5,139	1	เตรียมอุดมศึกษา	1	208	209	1	44	45
2	14				1	สันติราษฎร์วิทยาลัย	1	79	80	1	17	18
3	11				1	สุวรรณารามวิทยาคม	1	68	69	1	15	16
4	11				1	วัดราชโอรส	1	144	145	1	31	32
5	11				1	ทวีธาภิเศก บางขุนเทียน	1	123	124	1	26	27
6	10				1	สตรีวิทย์อุปสรรค	1	91	92	1	19	20
วชิรบุรพา	9	52	5,471	5,523	1	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	1	102	103	1	22	23
นวมินทร์	8				1	สตรีวิทยา 2 ๓	1	287	288	1	61	62
รัชวิภา	9				1	ทอง	1	217	218	1	46	47
ภาคินพัฒนา	9				1	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัตนา	1	111	112	1	24	25
เบญจวิโรฒ	8				1	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	1	191	192	1	41	42
สิรินครินทร์	9				1	ศรีพัฒนา	1	80	81	1	17	18
	119	119	10,543	10,662	12		12	1,701	1,713	12	363	375

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ดำเนินการโดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าน้ำหนักและการให้ความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าน้ำหนักและการให้ความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ตามนิยามและตัวแปรที่ศึกษาวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อกำหนดนิยามศัพท์
2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ซึ่งพิจารณาจากขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามจากแหล่งที่น่าเชื่อถือ สร้างข้อคำถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์ของการวิจัย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงข้อคำถามในข้อที่ 2 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามตัวแปรของการวิจัย และความถูกต้องของสำนวนภาษา จากนั้นใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) มีการปรับปรุงข้อคำถามเกี่ยวกับตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 32 ข้อ มีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับตอนที่ 3 ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 20 ข้อ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา จึงเพิ่มข้อคำถามตอนที่ 2 เป็น 35 ข้อ และคำถามในตอนที่ 3 จำนวน 25 ข้อ ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาเป็นข้อคำถาม โดยผลรวมค่าความตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.68 - 1
4. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
5. หาค่าความเที่ยง (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) จากคะแนนของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) โดยจะใช้ค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .976

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ต่อแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแนบซองเอกสารที่มีการติดแสตมป์พร้อมระบุที่อยู่การส่งกลับ
3. รวบรวมแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนได้ทั้งสิ้น 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับรวบรวม จัดเรียงข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS 29 ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามทั่วไป ด้วยสถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายจึงกำหนดเป็นช่วงคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีรายละเอียด ดังนี้

- | | | |
|----------------------|---------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 | หมายถึง | ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 | หมายถึง | ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 | หมายถึง | ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 | หมายถึง | ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.50 | หมายถึง | ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. วิเคราะห์ระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายกำหนดเป็นช่วงคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีรายละเอียด ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์การแสดงผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเกณฑ์แบ่งเป็น 6 ระดับ (De Vaus, 2002) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.90 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเกือบสมบูรณ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 ถึง 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 ถึง 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลางถึงสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.10 ถึง 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำถึงปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 ถึง 0.09 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย

5. พยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยการใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

6. วิเคราะห์เนื้อหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

+1	หมายถึง	เมื่อข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา
0	หมายถึง	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา
-1	หมายถึง	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์ มีดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.60$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์

ถ้า $IOC \leq 0.60$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
2. สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับบทบาทการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ข้าราชการครูในโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา วิद्यฐานะปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา วิชยฐานะปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) (n = 375)	ร้อยละ
1.	เพศ		
1.1	ชาย	162	43.2
1.2	หญิง	213	56.8
	รวม	375	100
2.	ตำแหน่ง		
2.1	ข้าราชการครู (ครู, ครูผู้ช่วย)	363	96.8
2.2	ผู้อำนวยการ (ผู้อำนวยการโรงเรียน, รักษาการในตำแหน่ง)	12	3.2
	รวม	375	100
3.	อายุ		
3.1	21 – 30 ปี	113	30.1
3.2	31 – 40 ปี	151	40.3
3.3	41 – 50 ปี	74	19.7
3.4	51 ปีขึ้นไป	37	9.9
	รวม	375	100
4.	ระดับการศึกษา		
4.1	ปริญญาตรี	211	56.3
4.2	ปริญญาโท	147	39.2
4.3	ปริญญาเอก	17	4.5
	รวม	375	100
5.	วิชยฐานะปัจจุบัน		
5.1	ยังไม่มีวิชยฐานะ	98	26.1
5.2	ชำนาญการ	218	58.1
5.3	ชำนาญการพิเศษ	59	15.8
5.4	เชี่ยวชาญ	-	-
5.5	เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
	รวม	375	100

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ต่อ)

ที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) (n = 375)	ร้อยละ
6.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มเป็นหนึ่งปี)		
6.1	1 – 5 ปี	57	15.2
6.2	6 – 10 ปี	117	31.2
6.3	11 – 15 ปี	87	23.2
6.4	16 – 20 ปี	52	13.9
6.5	21 ปีขึ้นไป	62	16.5
	รวม	375	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.8 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.2 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 96.8 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 3.2 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคืออายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.1 อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.7 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.9 ตามลำดับสำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.2 และ ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ วิทยฐานะส่วนใหญ่ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาคือ ยังไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 26.1 และชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตามลำดับ

ข้อมูลด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมาคือ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.2 ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.5 ประสบการณ์ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.2 และ ประสบการณ์ 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 7 บทบาท ได้แก่ 1) บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน 2) บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ 3) บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน 4) บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 5) บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6) บทบาทในการให้อิสระ 7) บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะนำเสนอในภาพรวมและรายด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
1.	บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน	4.32	0.34	มาก	6
2.	บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ	4.39	0.41	มาก	2
3.	บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน	4.36	0.40	มาก	4
4.	บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	4.27	0.42	มาก	7
5.	บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.35	0.38	มาก	5
6.	บทบาทในการให้อิสระ	4.39	0.36	มาก	3
7.	บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา	4.51	0.40	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.46	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 6 ด้านโดยด้านบทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ด้านบทบาทในการให้การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.41) และด้านบทบาทในการให้อิสระ ($\bar{X} = 4.39$,

S.D. = 0.36) ตามลำดับ โดยบทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้วิธีการในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน	4.33	0.54	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเท็จจริงในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน	4.36	0.54	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความชัดเจนในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน	4.30	0.53	มาก	8
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์	4.34	0.51	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้แนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.53	มาก	4
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำ	4.26	0.44	มาก	9
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูทุกฝ่ายให้ได้มีส่วนร่วมในงานที่ทำ	4.32	0.54	มาก	5
8.	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความต้องการของครู	4.30	0.53	มาก	7
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนองอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์	4.31	0.47	มาก	6
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.32	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเท็จจริงในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.51) และผู้บริหารสถานศึกษาให้วิธีการในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.44)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการให้การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำยกย่อง ชมเชย ยอมรับครูที่มีผลงานดี	4.42	0.57	มาก	2
11.	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความซาบซึ้งถึงความพยายามของครูที่จะร่วมทำงาน	4.42	0.54	มาก	3
12.	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกด้วยวาจา การเขียน หรือให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องในการเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น	4.47	0.51	มาก	1
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจหรือแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.36	0.51	มาก	4
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.39	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการให้การยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกด้วยวาจา การเขียน หรือให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องในการเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำยกย่อง ชมเชย ยอมรับครูที่มีผลงานดี ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความซาบซึ้งถึงความ

พยายามของครูที่จะร่วมทำงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจหรือแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพแก่ครู	4.37	0.53	มาก	2
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.49	0.54	มาก	1
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	4.35	0.50	มาก	4
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	4.35	0.56	มาก	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.36	0.40	มาก	

ตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพแก่ครู ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.53) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56) โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู	4.22	0.57	มาก	3
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังปัญหาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขให้กับครู	4.24	0.61	มาก	2
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างอารมณ์ขันและรอยยิ้มร่วมกับครูอยู่เสมอ	4.07	0.71	มาก	4
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเชิงบวกและมีส่วนร่วมโดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.32	0.56	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.27	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเชิงบวกและมีส่วนร่วมโดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังปัญหาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขให้กับครู ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างอารมณ์ขันและรอยยิ้มร่วมกับครูอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.37	0.53	มาก	2
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากครู	4.38	0.57	มาก	1
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูให้ร่วมเป็นคณะกรรมการในการทำงาน	4.34	0.53	มาก	3
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูให้ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารระดับกลางในการทำงาน	4.33	0.49	มาก	4
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.35	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.53) และผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูให้ร่วมเป็นคณะกรรมการในการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูให้ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารระดับกลางในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการให้อิสระ โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	บทบาทในการให้อิสระ	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
26.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ครูได้จัดทำรายงานอย่างอิสระ	4.31	0.48	มาก	3
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.36	0.49	มาก	2
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.47	0.51	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.39	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในการให้อิสระ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.49) โดยผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ครูได้จัดตารางงานอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	บทบาทในเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเมตตา	4.43	0.53	มาก	6
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.45	0.57	มาก	4
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์	4.38	0.63	มาก	7
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อุทิศตนในการทำงาน	4.47	0.59	มาก	3
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านการครองตน	4.44	0.59	มาก	5
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านครองคน	4.50	0.57	มาก	2
35.	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านครองงาน	4.59	0.51	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.51	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทในเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 6 ข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านครองงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านครองคน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อุทิศตนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของความรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

โดยความรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ 2) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 3) ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 4) การระลึกถึงองค์การในทางบวก และ 5) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยจะนำเสนอในภาพรวมและรายด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	ความรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
1.	การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	4.29	0.41	มาก	5
2.	ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.36	0.35	มาก	3
3.	ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	4.44	0.36	มาก	2
4.	การระลึกถึงองค์การในทางบวก	4.35	0.37	มาก	4
5.	การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.38	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.43	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.36) และความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เวลา ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.52	มาก	3
2.	ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ ผลงานที่มีคุณภาพ	4.28	0.57	มาก	2
3.	ครูมีบริการที่ดีในระดับที่เหนือกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวังของ โรงเรียน	4.13	0.66	มาก	4
4.	ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยการอุทิศตน และมีความกระตือรือร้นทำ ให้งานบรรลุเป้าหมายความเป็นเลิศ	4.32	0.56	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.29	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการทุ่มเท สร้างผลงานที่เป็นเลิศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยการอุทิศตน และมีความกระตือรือร้นทำให้งาน บรรลุเป้าหมายความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ครูเต็มใจที่จะ ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.57) และ ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ โดยครูมีบริการที่ดีในระดับที่เหนือกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวังของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
5.	ครูมีความเข้มแข็ง อดทน แม้เจออุปสรรคในการทำงาน	4.35	0.48	มาก	2
6.	ครูใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า รอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.34	0.48	มาก	3
7.	ครูไม่ท้อถอยหรือล้มเลิกแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.37	0.48	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.36	0.35	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูไม่ท้อถอยหรือล้มเลิกแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ครูมีความเข้มแข็ง อดทน แม้เจออุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.48) โดยครูใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า รอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
8.	ครูมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ	4.47	0.50	มาก	2
9.	ครูมีความต้องการที่จะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.40	0.49	มาก	5

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ (ต่อ)

ที่	ด้านความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
10.	ครูยินดีปฏิบัติตนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เอาใจใส่ คำนึงถึงผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.45	0.50	มาก	3
11.	ครูตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเองที่จะมีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.40	0.49	มาก	6
12.	ครูอาสาปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ	4.40	0.49	มาก	7
13.	ครูอาสาปฏิบัติงานที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปด้วยความสมัครใจโดยไม่เกี่ยวข้องกับการได้รับรางวัล หรือประโยชน์ตอบแทน	4.52	0.50	มากที่สุด	1
14.	ครูสามารถยอมรับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	4.36	0.48	มาก	8
15.	ครูช่วยสนับสนุนให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.41	0.49	มาก	4
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.44	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 7 ข้อ โดยครูอาสาปฏิบัติงานที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปด้วยความสมัครใจโดยไม่เกี่ยวข้องกับการได้รับรางวัล หรือประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ครูมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และ ครูยินดีปฏิบัติตนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เอาใจใส่ คำนึงถึงผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ โดยครูสามารถยอมรับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
16.	ครูชื่นชมโรงเรียนว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	4.33	0.49	มาก	4
17.	ครูมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง	4.37	0.55	มาก	1
18.	ครูมีความคิดและพฤติกรรมเชิงบวกในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน	4.34	0.49	มาก	3
19.	ครูแสดงออกเกี่ยวกับความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นในโรงเรียน	4.31	0.48	มาก	5
20.	ครูแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.36	0.49	มาก	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.35	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ครูแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.49) และครูมีความคิดและพฤติกรรมเชิงบวกในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ โดยครูแสดงออกเกี่ยวกับความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่	ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
21.	ครูมีใจรัก มุ่งมั่นในงาน	4.46	0.50	มาก	5
22.	ครูมุ่งมั่นในตัวผู้เรียน	4.47	0.50	มาก	4
23.	ครูมีความเชี่ยวชาญในสาขาของตน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาใช้ความรู้ในทางที่ถูกต้อง	4.48	0.50	มาก	3
24.	ครูใช้สติปัญญาของของตนเองในการพิจารณา ตรวจสอบ ข้อผิดพลาดหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.50	มากที่สุด	2
25.	ครูมีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.49	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.53	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 3 ข้อ โดยครูมีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ครูใช้สติปัญญาของตนเองในการพิจารณา ตรวจสอบข้อผิดพลาดหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) และครูมีความเชี่ยวชาญในสาขาของตน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาใช้ความรู้ในทางที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ โดยครูมีใจรัก มุ่งมั่นในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์					
	1. การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	2. ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3. ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	4. การระลึกถึงองค์การในทางบวก	5. การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
1. บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน	.254**	.474**	(.032)	.209**	(.049)	.148**
2. บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ	(.035)	(.034)	.510**	(.049)	(.029)	(.002)
3. บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน	.133**	.218**	.527**	.221**	.165**	.153**
4. บทบาทในการมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	.960**	.253**	(.024)	.259**	.112*	.526**
5. บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	.220**	.155**	.172**	.517**	.191**	.273**
6. บทบาทในการให้อิสระ	.348**	.256**	.138**	.211**	(-.010)	.192**
7. บทบาทในการมีคุณธรรม	(.065)	(-.022)	.157**	(.044)	.943**	.546**
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	.102*	.457**	.142**	(.080)	.474**	.494**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .494

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ด้าน ได้ดังนี้

ด้านบทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันเกือบสมบูรณ์ เท่ากับ .960 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ด้านบทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กันเกือบสมบูรณ์ เท่ากับ .943 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กันกับความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก เท่ากับ .527 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันกับการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับปานกลางถึงสูง เท่ากับ .474 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันกับความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในระดับปานกลางถึงสูง เท่ากับ .457 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันกับความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดี

ต่อองค์การในระดับต่ำถึงปานกลาง เท่ากับ .142 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ค้นหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยนำตัวแปรพยากรณ์เข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนทั้งหมด 12 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม บทบาทในการให้อิสระ บทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา และความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจในการดำรงอยู่ และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ การระลึกถึงองค์การในทางบวก และการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกันในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

X	แทน	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน
X ₂	แทน	บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ
X ₃	แทน	บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน
X ₄	แทน	บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
X ₅	แทน	บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
X ₆	แทน	บทบาทในการให้อิสระ
X ₇	แทน	บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา
y	แทน	ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
y ₁	แทน	การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ
y ₂	แทน	ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

y_3	แทน	ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
y_4	แทน	การระลึกถึงองค์กรในทางบวก
y_5	แทน	การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
\hat{Y}, \hat{Z}	แทน	คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
P	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
Sig	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ลำดับขั้นการพยากรณ์	R	R^2	R^2_{adj}	SE_{est}
X_7	.546 ^a	.298	.296	.30951
X_7, X_4	.735 ^b	.540	.537	.25095
X_7, X_4, X_5	.743 ^c	.552	.549	.24781

จากตารางที่ 4.17 พบว่า มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา (X_7) บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (X_4) และบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5) ที่สามารถพยากรณ์ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครได้

เมื่อเพิ่มตัวแปรบทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา (X_7) บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (X_4) และบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5) เข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ จะมีค่าเท่ากับ .743 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่า .552 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ (X_7), (X_4), (X_5) ร่วมกันพยากรณ์ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 55.2 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์มีค่า .248

ผู้วิจัยจึงเลือกลำดับขั้นพยากรณ์ที่ 3 ซึ่งเป็นบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มาใช้ในการหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อค้นหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.087	.218		.399	.690
1. บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา (X_7)	.462	.032	.500	14.259	<.001
2. บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (X_4)	.414	.031	.471	13.296	<.001
3. บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5)	.112	.035	.116	3.240	.001
R = .743 ^c R ₂ = .552 F = 152.507					
SE _{est} = .24781 R _{adj} ² = .549					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา (X_7) บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (X_4) และบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5) เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่สามารถพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .087 + .462(X_7) + .414(X_4) + .112(X_5)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ พบว่า บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .462 บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .414 และบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .112 จากสมการดังกล่าวอธิบายได้ว่า

หากบทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น .462 หากบทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น .414 และหากบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น .112

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐานแล้ว ได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .500(X_7) + .471(X_4) + .116(X_5)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .500 บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .471 และบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนักการพยากรณ์เท่ากับ .116 จากสมการดังกล่าวอธิบายได้ว่า

หากบทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น .500 หากบทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความมีใจรักและ

พลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น .471 และหากบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น .116

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติ สรุปได้ว่า บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ที่มีความสามารถในการพยากรณ์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .743 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 55.2



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษา ระดับของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 119 โรงเรียน จำนวน 10,662 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เทียบสัดส่วนกับตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 12 โรงเรียน 375 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS 29

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับของควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ระดับของควมมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ตามลำดับ ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยการอุทิศตน และมีความกระตือรือร้นทำให้งานบรรลุเป้าหมายความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เวลาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยครูมีบริการที่ดีในระดับที่เหนือกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวังของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูไม่ท้อถอยหรือล้มเลิกแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีความเข้มแข็ง อดทน แม้เจออุปสรรคในการทำงาน โดยครูใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มค่า ครอบคอบ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 7 ข้อ โดยครูอาสาปฏิบัติงานที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปด้วยความสมัครใจโดยไม่เกี่ยวข้องกับการได้รับรางวัลหรือประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ และครูยินดีปฏิบัติตนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เอาใจใส่ คำนึงถึงผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามลำดับ โดยครูสามารถยอมรับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ครูแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และครูมีความคิดและ

พฤติกรรมเชิงบวกในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ โดยครูแสดงออกเกี่ยวกับความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 3 ข้อ โดยครูมีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิเคราะห์ ปรับปรุงในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ครูใช้สติปัญญาของตนเองในการพิจารณา ตรวจสอบข้อผิดพลาดหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และครูมีความเชี่ยวชาญในสาขาของตนใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาใช้ความรู้ในทางที่ถูกต้อง ตามลำดับ โดยครูมีใจรักมุ่งมั่นในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ระดับของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 6 ด้าน ทั้งนี้ บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบทบาทในการให้การยอมรับนับถือ และด้านบทบาทในการให้อิสระ ตามลำดับ โดยบทบาทในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเท็จจริงในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษาให้วิธีการในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 บทบาทในการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกด้วยวาจา การเขียน หรือให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องในการเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำยกย่อง ชมเชย ยอมรับครูที่มีผลงานดี และผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความซาบซึ้งถึงความพยายามของครูที่จะร่วมทำงาน ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจหรือแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.4 บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเชิงบวกและมีส่วนร่วมโดย ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขให้กับครู และผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างอารมณ์ขันและรอยยิ้มร่วมกับครูอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.5 บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูให้ร่วมเป็นคณะกรรมการในการทำงาน ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูให้ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารระดับกลางในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.6 บทบาทในการให้อิสระ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ครูได้จัดตารางงานอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.7 บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 6 ข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านครองงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านครองคน และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ศรัทธาในการทำงาน ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .494

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ด้านได้ดังนี้

ด้านบทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กันกับการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันเกือบสมบูรณ์ เท่ากับ .960 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ด้านบทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันกับการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กันเกือบสมบูรณ์ เท่ากับ .943 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กันกับความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก เท่ากับ .527 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันกับการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับปานกลางถึงสูง เท่ากับ .474 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันกับความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในระดับปานกลางถึงสูง เท่ากับ .457 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันกับความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับต่ำถึงปานกลาง เท่ากับ .142 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการพยากรณ์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .743 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 55.2

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี The dualistic model of passion (DMP) ที่กล่าวว่า หากบุคคลได้ทำกิจกรรมที่มีความหมายกับชีวิต จะทำให้เกิดความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ทั้งนี้ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นงานที่มีตรงกับ ความสนใจ ทำทลายความสามารถ รู้สึกว่าตนเองทำประโยชน์สูงสุดเพื่อสถานศึกษา จึงมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตั้งใจดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับ อาจินต์ แซ่ฮุน และสุภายู ธีระวนิชตระกูล (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้านของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียน เบญจมาชุนิศา ราชบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมาชุนิศา ราชบุรี โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มารุต คักดีแสงวิจิตร และทิวต์ มณีโชติ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ระดับความมุ่งมั่นในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้พัฒนาตนเองตามกรอบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการทำบันทึกข้อตกลง Performance Agreement หรือการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้ความสามารถนั้นมาใช้พัฒนาผู้เรียน

และคุณภาพการสอน สอดคล้องกับ วาสิตา บุญสาธ (2556) ที่กล่าวว่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงต้องพิสูจน์ความสามารถของตนเองจนได้รับการยอมรับ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ทั้งนี้เพราะ การขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จต้องอาศัยเวลา ครูจึงแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนสถานศึกษาให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับทางสังคม ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ แสดงให้เห็นถึงการอาสาปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการประจำเพื่อสนับสนุนผู้เรียน เช่น การฝึกซ้อมการแข่งขัน ศิลปหัตถกรรมนักเรียน การอำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหารสถานศึกษา การกล่าวถึงสถานศึกษาในทางที่ดีงาม สอดคล้องกับ วาสนา ขานฉนวน (2560) ที่กล่าวถึง ความตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) ว่าเป็นการอาสาปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ หรือที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปของบุคคลนั้น ซึ่งเกิดจากความสมัครใจ ไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัล หรือผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์การ เพื่อสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แสดงให้เห็นถึงความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคลำดับสุดท้ายคือ ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทั้งนี้เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่การแข่งขันสูง ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จึงต้องแสดงความมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์เพื่อองค์การ ปฏิบัติงานด้วยความเพียร ความวิริยะอุตสาหะ เข้มแข็ง อดทน ใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และรอบคอบไม่ทอดทิ้งหรือล้มเลิกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สถานศึกษา มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง โดยด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ถึงแม้ว่าความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาบางงานเป็นงานประจำ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับทั่วไป ดังนั้น เพื่อให้การบริการที่ดีในระดับที่เหนือกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวังของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรกำหนดมาตรฐานที่สูงขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานให้มีความท้าทาย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความสามารถของครুর่วมด้วย

2. ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องแสดงบทบาททางการบริหาร ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สร้างความมั่นใจให้กับสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรนภา นมัสไธสง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการกำกับดูแล สนับสนุน การดำเนินงานตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้รับการกำหนดบทบาทของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีขอบเขตการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมายด้วยความราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยสุดา พะหลวง (2565) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนโสตศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บทบาทในการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตนอยู่ในคุณธรรม นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน ช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบ ในการดำรงตนเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจในการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ เพราะ การโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษา โดยไม่บังคับ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงพฤติกรรมยกย่อง ชมเชย ยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดี แสดงความซาบซึ้งถึงความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะร่วมทำงาน โดยแสดงออกด้วยวาจา การเขียน หรือการให้ความไว้วางใจ สอดคล้องกับ Glickman et al. (2001) ที่กล่าวถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทของการยอมรับนับถือไว้ว่าช่วยสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกที่ตระหนักถึงคุณูปการของครู เพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมของครู ลำดับสุดท้าย บทบาทในการให้อิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระจายงานให้กับครู ในบางงานผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรไว้วางใจให้ครูดำเนินการได้โดยอิสระบน ความเหมาะสม บทบาทที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บทบาทในการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาบางรายมีเวลาในการสร้างสัมพันธภาพน้อยเนื่องจากสามารถย้ายสถานศึกษาได้เมื่อดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 12 เดือน จึงทำให้การสร้างสัมพันธภาพกับครูลดลง หรืออาจแสดงให้เห็นได้ไม่ชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูไม่ได้มีประสบการณ์ทำงานร่วมกันโดยตรง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน

(Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .494 ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การ เป็นผู้มีอำนาจทางการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาท หน้าที่ทางการบริหาร และต้องมีทักษะทางการบริหาร เป็นผู้ที่มีประสิทธิผล ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของครู มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลป้อนกลับที่เหมาะสม และสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียน สอดคล้องกับ Leithwood and Jantzi (2006) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของครู ทั้งยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับ Hoy et al. (2006) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในการทำงานของครู ผู้บริหารที่ทำงานอย่างเต็มที่ จะสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในการทำงาน ทั้งนี้ Day and Gu (2007) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและการยอมรับความสำเร็จของครู จะส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของครูที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Guskey and Yoon (2009) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการมอบโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพที่ตรงกับเป้าหมายและความสนใจของครู ซึ่งจะสนับสนุนให้ครูสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาการสอนได้ สอดคล้องกับ Hallinger and Heck (2010) ที่กล่าวว่า มีความสำคัญในทางการเป็นนักสื่อสารในองค์การ ผู้บริหารที่ให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์และทันท่วงที มีส่วนช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของครู สอดคล้องกับ ปราณี ใจบุญ (2561) ที่กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจภายในไว้ว่า ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทเสริมสร้างแรงจูงใจภายในได้ด้วยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับเพื่อนครู และครูกับนักเรียน สนับสนุนความสนใจของครูที่มีต่อเนื้อหาวิชาในการสอน สนับสนุนให้ครูร่วมกันวางแผนงานให้ความเชื่อมั่นและให้กำลังใจ เติมเต็มความต้องการภายในของครู ให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ให้ความยุติธรรมกับครู สอดคล้องกับ ครรชิต ทรรคนะวิเทศ (2562) ที่กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจที่ได้ผลคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร มี 3 ด้าน ได้แก่ บทบาทในการมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทในการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการพยากรณ์ร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .743 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 55.2 เป็นไปตามกับทฤษฎี The dualistic model of passion (DMP) ของ Vallerand (2016) ที่กล่าวถึง

ปัจจัยที่ทำให้เกิดควมามีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ซึ่งมีแยกย่อย 3 ปัจจัย เรียกรวมว่า PET ได้แก่ 1) บุคคล (People: P) ประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้นำหรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness to colleagues) หัวหน้างาน (Connectedness to leader) 2) สิ่งแวดล้อม (Environment: E) ประกอบด้วย ความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration) ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน (Performance expectations) การรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Growth) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural justice) และความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน (Distributive justice) และ 3) งาน (Task: T) ประกอบด้วย การที่ได้อำนาจในการตัดสินใจ (Autonomy) การได้ทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful work) การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน (Feedback) ความสมดุลของภาระงาน (Work balance) และความหลากหลายของงาน (Task variety) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัมปา (Rampa, 2012) ที่อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดควมามีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ไว้ว่า ผู้บริหารต้องเสนอสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกัน พบปะแลกเปลี่ยนความรู้สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และต้องมีหลักสูตรที่มีความมั่นคง มีเสถียรภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทริธา มุ่งธนวรกุล (2558) ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบชี้ให้เห็นว่า ในองค์กรที่มีขีดความสามารถสูงจะมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในระดับสูง และวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ สุวิมล สกุลมนตรีชัย (2560) ที่พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และปัจจัยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงานโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญภา วงศ์หมัดทอง (2563) คือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ความตั้งใจในการรับรององค์กร ในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชิตสุภาวงศ์ ทิพย์เที่ยงแท้ และคณะ (2563) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บทบาทในการมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทั้งนี้เพราะ การมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร อาจทำให้ครูรับรู้ว่าคุณบริหารมีความยืดหยุ่น มีแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมการปฏิบัติงาน เช่น ความเฉื่อยชา ไม่ชอบความท้าทาย และตีความว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นภัยคุกคามมากกว่าโอกาส สอดคล้องกับศึกษาของ Xue et al. (2022) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการมีอิทธิพลกับแรงจูงใจ ภายใน พบว่า ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจภายในแต่หากควบคุมไม่เหมาะสม จะเกิดความสัมพันธ์ทางลบ การแรงจูงใจภายในได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาวิจัยทำผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณายกระดับคุณภาพการทำงานของครูด้วยการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีสูงขึ้น เพื่อให้เกิดความท้าทายในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เนื่องจากค่าเฉลี่ยด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลระดับการแสดงออกของบทบาทด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดไปใช้ในการจัดการอบรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับครูมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูที่นอกเหนือจากการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การแสดงออกของบทบาทด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
2. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารด้านคุณธรรม ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) มากที่สุด ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปใช้วางแผนพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี*. (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กอบลาภ อารีศรีสม. (2557). *การพัฒนาบทบาทกลุ่มยุวเกษตรกรต่อการส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- คณน สิริโชคเจริญ. (2565). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ตำบลในจังหวัดมหาสารคาม*. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1), 289-298.
- ครรชิต ทรรคนะวิเทศ. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานกับผลประกอบการ Motivation to work with earnings*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 13(28), 124 - 133.
- จักรพันธ์ ศรีนรินทร์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจษฎา บุญมาโฮม และปราณี สีนาค. (2565). *ความหลากหลายของมนุษย์ในมิติจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาผู้เรียน*. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 7(2), 54-69.
- ชิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้, วรเดช ช้างแก้ว, และ สุภาพ เหมือนชู. (2563). *การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5*. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 22(1), 294-302.
- โชติรส ดำรงสานติ. (2553). *การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณภัทธีรา มุ่งธนวรกุล. (2558). *การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ดวงกมล โถทอง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ตรีทิพย์ ขันดี และวาสิตา บุญสาธ. (2562). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก กรณีศึกษาบริษัททรอยนด์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 45(1), 171-199.
- ธัชกร จับใจนาย. (2563). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตสุดถิ่นไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธีราภรณ์ ณะนะหมอก. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นที ศิริจรรยาพงษ์. (2560). พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันท์ธนาดา สวามิวิสุตกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินถา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 4(1), 176-187.
- เนตรนภา นมัสไธสง. (2563). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วารสารศึกษาศาสตร์ มจร, 8(1), 315-328.

- โนรี เร่งรัด. (2558). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
ในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- ปฎิภาณ กิตตินันท์วัฒน์ และ ชีริงกูร วรบำรุงกุล. (2562). คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 38(6), 44-55.
- ปฎิภาณ เหวระกุล. (2561). รูปแบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
พะเยา.
- ประสงค์ ปัทมพลึงกูร. (2556). เคล็ดลับง่าย ๆ ของการเป็นหัวหน้าที่ได้ใจลูกน้อง. Praka's Blog.
<https://prakal.com/2013/06/28/>
- ปราณี ใจบุญ. (2561). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจและเป้าหมาย
การสอนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่
มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยสุดา พะหลวง. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตาม
ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 9(1), 89-99.
- เพชร ใจอารีย์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2564). การวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
หัวหน้างาน โดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองคาโน: มุมมองของพนักงานบริษัทเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 18(2), 70-81.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก, หน้า 1-3.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 23 ธันวาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก, หน้า 22-74.
- พิชญภา วรงค์หมัดทอง. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทใน
การทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัทรภรณ์ แสงเทศ. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหลในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่
อุปทาน. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล.

- มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคม ในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตไม่มีการตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร และ ทิวัตต์ มณีโชติ. (2564). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 49(1), 1-18.
- รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย. (2563). *การศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในให้กับพนักงานบริษัทเอกชน ในการทำงานช่วงสถานการณ์ COVID-19*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วงษ์เดือน ทองคำ. (2556). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณานันท์ นิมนวล. (2559). *ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา ขานฉนวน. (2560). *รายงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วาสิตา บุญสาธ. (2556). *การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์*. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*, 7(1), 307-355.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). *ทิพย์วิสุทธิ์*.
- ศศิธร ธนะบุตร. (2557). *การสร้างแบบวัดความมุ่งมั่นในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการศึกษาปฐมวัย*. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 15(2), 63-73.
- ศุภรักษ์ พุเต็มวงศ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจและแรงจูงใจภายใน*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สังฆรักษ์บุญใส รตนบุตโต (สามา). (2558). คุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 2(1), 57-69.
- สำนักข่าวอิสรา. (2564). *กางปัญหา ฟังเสียงครู เปิดเหตุผล 'ทำไมอยากลาออก' เมื่องานไม่ได้มีแค่สอนนักเรียน*. <https://www.isranews.org/article/isranews-scoop/104320-isranews-221.html>
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2549). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- สุขุมล เกิดนอก. (2561). *อิทธิพลปัจจัยพระคัมภีร์ของวิถีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม*. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุดารัตน์ บุขบา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสหฤใษดีเดชสังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2560). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(1), 307-318.
- สุวิมล สกุลมนตรีชัย. (2560). *อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). *บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรภาค ปิ่นกำลัง. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อริศรา ขอบจิต. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, *34*(3), 325–374.
- Australian Institute for Teaching and School Leadership. (2020). *Shifting the balance: Increasing the focus on teaching and learning by reducing the burden of compliance and administration Review to reduce red tape for teachers and school leaders*. https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/red-tape/review-to-reduce-red-tape-for-teachers-and-school-leaders.pdf?sfvrsn=7cb3d93c%7B%5C_%7D2
- Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations*, *38*(6), 551–570.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, *100*(4), 977–987.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of management Review*, *34*(3), 511-532.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied developmental science*, *24*(2), 97-140.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied developmental science*, *24*(2), 97-140.
- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. National Staff Development Council.
- Day, C. (2009). A passion for quality: Teachers who make a difference. *Tijdschrift Voor Lerarenopleiders*, *30*(3), 4-13.
- Day, C., & Gu, Q. (2007). Variations in the conditions for teachers' professional learning and development: Sustaining commitment and effectiveness over a career. *Oxford Review of Education*, *33*(4), 423–443.

- Day, C., & Gu, Q. (2007). Variations in the conditions for teachers' professional learning and development: Sustaining commitment and effectiveness over a career. *Oxford Review of Education, 33*(4), 423–443.
- De Vaus, D. (2002). *Surveys in Social Research* (5th ed.). Routledge.
- Deal, T., & Peterson, K. (2009). *Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes, and Promises*. Jossey-Bass.
- Deal, T., & Peterson, K. (2009). *Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes, and Promises*. Jossey-Bass.
- Fogelgarn, R., & Burns, E. A. (2020). What constrains passionate teaching? A heuristic exploration. *Issues in Educational Research, 30*(2), 493–511.
- Fried, R. L. (1995). *The passionate teacher: A practical guide*. Boston : Beacon Press
- Glickman, C. D., Gordon, S. P. & Ross-Gordon, J. M. (2001). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Allyn & Bacon.
- Goleman, D., Kaufman, P. & Ray, M. (2010). *El espíritu creativo*. Ediciones B.
- Guskey, T. R., & Yoon, K. S. (2009). What works in professional development? *Phi Delta Kappan, 90*(7), 495-500.
- Guskey, T. R., & Yoon, K. S. (2009). What works in professional development? *Phi Delta Kappan, 90*(7), 495-500.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley.
- Hagel J., Brown J. S., Ranjan A., Byler D. (2014). *Passion at work: Cultivating worker passion as a cornerstone of talent development*. Deloitte University Press.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership & Management, 30*(2), 95-110.
- Hansen, D. (1995). *The Call to Teach*. Teachers College Press.
- Hardy, M. & Conway, M. (1988). *Role Theory: Perspectives for Health Professional* (2nd ed). Appleton & Lange.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research, 77*(1), 81-112.

- Hewitt Associates. (2003). Best Employers in Asia Research. The Engagement Model.
http://www.asia.org/events/hongkong/june03/index_html/lib/BestEmployersInAsia2003.pdf
- Ho, V. W. (2011). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26–47.
- Ho, V. W. (2011). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26–47.
- Houlihan, N., Philippe, F. L., Vallerand, R. J., & Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25–45.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3), 425–446.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607–610.
- Lee, M., & Walker, A. (2018). School leadership in international schools: Perspectives and practices. *Peabody Journal of Education*, 93(5), 465–467.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Locke, E. A. (2000). Motivation, Cognition, and Action: An Analysis of Studies of Task Goals and Knowledge. *Applied Psychology*, 49(3), 408–429.
- Loose, W. (2014). The Principal: Three Keys to Maximizing Impact. *Journal of Catholic Education*, 18, 208–211.
- Mageau, G. A., Carpentier, J., & Vallerand, R. J. (2011). The role of self-esteem contingencies in the distinction between obsessive and harmonious passion. *European Journal of Social Psychology*, 41(6), 720–729.
- Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2011). *Effective Supervision: Supporting the Art and Science of Teaching*. Association for Supervision and Curriculum Development.

- McClelland, D. C. (1985). How Motives, Skills, and Values Determine What People Do. *American Psychologist*, 40, 812-825.
- Moè, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 59, 431–437.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.
- OECD. (2008). *Education at a Glance 2008*. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41284038.pdf>
- Organ, D. W. (2006). The psychological contract and the theory of commitment. *Human Resource Management Review*, 16(3), 738-761.
- Paychex, Inc. (2022). *Paychex Research Reveals Job Stability and Meaningful Work Are What Makes Employees Stay*. <https://www.prnewswire.com/news-releases/paychex-research-reveals-job-stability-and-meaningful-work-are-what-makes-employees-stay-301595388.html>
- Rampa, S. H. (2012). Passion for Teaching: A Qualitative Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1281–1285.
- Reeve, J. (2012). A Self-determination Theory Perspective on Student Engagement. In Christenson, S., Reschly, A., & Wylie, C. (Eds.), *Handbook of Research on Student Engagement* (pp. 149-172). Springer
- Rest, J. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. Praeger.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Sigmundsson, H. (2021). Passion, grit and mindset in the ages 14 to 77: Exploring relationship and gender differences. *New ideas in psychology*, 60, 100815.
- Stulberg, B. & Magness, S. (2020). *Passion Paradox*. Harmony/Rodale.
- The Ken Blanchard Companies. (2009). Employee Passion. Perspective, Employee Work Passion: Volume 1. http://www.kenblanchard.com/Business_Leadership/Effective_Leadership_White_Papers/Employee_Passion_Engagement/.

- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement* (2nd ed.). Berret-Koehler Publisher.
- Valenzuela, J. (2022). *Supporting Teachers During Times of Crisis*. Edutopia.
<https://www.edutopia.org/article/supporting-teachers-during-times-crisis/>
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 271-360). Academic Press.
- Vallerand, R. J. (2016). The Dualistic Model of Passion: Theory, Research, and Implications for the Field of Education. In: Liu, W., Wang, J., Ryan, R. (Eds.), *Building Autonomous Learners* (pp. 31-58). Springer.
- Xue, H., Luo, Y., Luan, Y., & Wang, N. (2022). A meta-analysis of leadership and intrinsic motivation: Examining relative importance and moderators. *Frontiers in Psychology*, 13, 941161. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.941161/BIBTEX>
- Zigami, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). *Employee Work Passion - Volume 3: Connecting the Dots. The Ken Blanchard Companies*. Engage for Success.
https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/Employee_Passion_Vol.311.pdf



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.กาญจนา ภัทราวิวัฒน์ ประธานหลักสูตร วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ดร.ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิสารพิทยากร (ชำนาญการพิเศษ)
3. ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง อาจารย์พิเศษสาขาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย นครปฐม





ที่ สน ๐๒๑๐๐๔/ว ๐๑๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทรารัตน์
ประธานหลักสูตร วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้วย นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมีดร.ลิขิตกุล กุศลรัตน์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รัชพลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า โทร. ๐๙๑-๔๙๘-๔๑๕๖



ที่ สน ๐๒๑๐๐๔/ว ๐๑๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภูมิสิทธิ์ สุขคนธวงศ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิสารพิทยากร และผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ

ด้วย นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล กุศลรัตนรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชินตา รักษ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๓-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๔๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า โทร. ๐๙๑-๔๙๘-๔๑๕๖



ที่ สน ๐๒๑๐๐๔/ ว ๐๑๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง
อาจารย์พิเศษสาขาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย นครปฐม

ด้วย นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการภาวะผู้นำ และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รัชพลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๔๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า โทร. ๐๙๑-๔๙๘-๔๑๕๖



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อพัฒนาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย



ที่ มส ๐๒๑๐.๐๔/๐๒๖

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปัญญาวารคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล กุศลรัตน์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่าน จะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รัชพลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๘๖๗-๘๐๐๐ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๖๘๖-๖๘๕๒

E-mail : phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า โทร. ๐๙๑-๔๙๘-๔๑๕๖



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ มส ๐๒๑๐.๐๔/ ว ๐๓๓

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า รหัสนักศึกษา ๖๓๑๗๕๐๐๐๐๓ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก ๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน ๒.ข้าราชการครู ในหน่วยงานของท่าน โดยใช้แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ดังรายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๔๖๘-๖๘๕๒

Email : phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า

โทร.(มือถือ) ๐๙๑-๔๙๘-๔๑๕๖

The logo of Siam University is a circular emblem. It features a central figure, possibly a deity or a historical figure, surrounded by a wreath. The text "SIAM UNIVERSITY" is written in a circular path around the inner emblem. The outermost ring of the logo contains the Thai text "มหาวิทยาลัยสยาม".

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน
(Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หัวข้อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
คำชี้แจง

1) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับของความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ทางบวกของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 ข้อ

2) ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ วิชาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

3) โปรดทำเครื่องหมายลงบนคำตอบที่ท่านเลือกตามความเป็นจริง และขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกข้อ ข้อมูลที่ท่านตอบขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด และข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้นโดยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

ข้อที่	สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
1.	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง
2.	ตำแหน่ง <input type="radio"/> ข้าราชการครู (ครู, ครูผู้ช่วย) <input type="radio"/> ผู้อำนวยการ (ผู้อำนวยการโรงเรียน, รักษาการในตำแหน่ง)
3.	อายุ <input type="radio"/> 21 – 30 ปี <input type="radio"/> 31 – 40 ปี <input type="radio"/> 41 – 50 ปี <input type="radio"/> 51 ปีขึ้นไป
4.	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาโท <input type="radio"/> ปริญญาเอก
5.	วิทยฐานะปัจจุบัน <input type="radio"/> ยังไม่มีวิทยฐานะ <input type="radio"/> ชำนาญการ <input type="radio"/> ชำนาญการพิเศษ <input type="radio"/> เชี่ยวชาญ <input type="radio"/> เชี่ยวชาญพิเศษ
6.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มเป็นหนึ่งปี) <input type="radio"/> 1 – 5 ปี <input type="radio"/> 6 – 10 ปี <input type="radio"/> 11 – 15 ปี <input type="radio"/> 16 – 20 ปี <input type="radio"/> 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับบทบาท				
	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้วิธีการในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเท็จจริงในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความชัดเจนในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้แนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
6. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำ					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูทุกฝ่ายให้ได้มีส่วนร่วมในงานที่ทำ					
8. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความต้องการของครู					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนองอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำยกย่อง ชมเชย ยอมรับครูเมื่อที่มีผลงานดี					
11. ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความซาบซึ้งถึงความพยายามของครูที่จะร่วมทำงาน					

ข้อคำถาม	ระดับบทบาท				
	5	4	3	2	1
12. ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกด้วยวาจา การเขียน หรือให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องในการเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น					
13. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจหรือแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ในการพัฒนาวิชาชีพครู					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					
17. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงานของครู					
18. ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขให้กับครู					
20. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างอารมณ์ขันและรอยยิ้มร่วมกับครู อยู่เสมอ					
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเชิงบวกและมีส่วนร่วมโดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
22. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
23. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากครู					
24. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูให้ร่วมเป็นคณะกรรมการในการทำงาน					
25. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูให้ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารระดับกลางในการทำงาน					
26. ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ครูได้จัดทำตารางงานอย่างอิสระ					
27. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
28. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
29. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเมตตา					

ข้อคำถาม	ระดับบทบาท				
	5	4	3	2	1
30. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
31. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์					
32. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อุทิศตนในการทำงาน					
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านการครองตน					
34. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านครองคน					
35. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านครองงาน					

ตอนที่ 3 ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับ				
	5	4	3	2	1
1. ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เวลา ในการปฏิบัติงาน					
2. ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ ผลงานที่มีคุณภาพ					
3. ครูมีบริการที่ดีในระดับที่เหนือกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวังของ โรงเรียน					
4. ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยการอุทิศตน และมีความกระตือรือร้นทำ ใ้งานบรรลุเป้าหมายความเป็นเลิศ					
5. ครูมีความเข้มแข็ง อดทน แม้เจออุปสรรคในการทำงาน					

ข้อคำถาม	ระดับ				
	5	4	3	2	1
6. ครูใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คู้มค่า รอบคอบ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
7. ครูไม่ทอดทิ้งหรือลืมนึกถึงแม่ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย					
8. ครูมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ ความสำเร็จ					
9. ครูมีความต้องการที่จะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วย ความเต็มใจ					
10. ครูยินดีปฏิบัติตนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เอาใจใส่ คำนึงถึงผู้อื่น ในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
11. ครูตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเอง ที่จะมีต่อผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย					
12. ครูอาสาปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ					
13. ครูอาสาปฏิบัติงานที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปด้วยความสมัครใจ โดยไม่เกี่ยวข้องกับการได้รับรางวัล หรือประโยชน์ตอบแทน					
14. ครูสามารถยอมรับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ					
15. ครูช่วยสนับสนุนให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
16. ครูชื่นชมโรงเรียนว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี					
17. ครูมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง					
18. ครูมีความคิดและพฤติกรรมเชิงบวกในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมของโรงเรียน					
19. ครูแสดงออกเกี่ยวกับความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นในโรงเรียน					
20. ครูแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
21. ครูมีใจรัก มุ่งมั่นในงาน					
22. ครูมุ่งมั่นในตัวผู้เรียน					
23. ครูมีความเชี่ยวชาญในสาขาของตน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาใช้ความรู้ ในทางที่ถูกต้อง					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
24. ครูใช้สติปัญญาของตนเองในการพิจารณา ตรวจสอบข้อผิดพลาด หรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
25. ครูมีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรัก และพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครู ในความคิดเห็นของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณค่ะ



ภาคผนวก จ

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้อที่	สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
1.	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ตำแหน่ง <input type="radio"/> ผู้อำนวยการ (ผู้อำนวยการโรงเรียน, รักษาการในตำแหน่ง) <input type="radio"/> ข้าราชการครู (ครู, ครูผู้ช่วย)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	อายุ <input type="radio"/> 21 – 30 ปี <input type="radio"/> 31 – 40 ปี <input type="radio"/> 41 – 50 ปี <input type="radio"/> 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาโท <input type="radio"/> ปริญญาเอก	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5.	วิทยฐานะปัจจุบัน <input type="radio"/> ยังไม่มีวิทยฐานะ <input type="radio"/> ชำนาญการ <input type="radio"/> ชำนาญการพิเศษ <input type="radio"/> เชี่ยวชาญ <input type="radio"/> เชี่ยวชาญพิเศษ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มเป็นหนึ่งปี) <input type="radio"/> 1 – 5 ปี <input type="radio"/> 6 – 10 ปี <input type="radio"/> 11 – 15 ปี <input type="radio"/> 16 – 20 ปี <input type="radio"/> 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
	บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้วิธีการในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเท็จจริงในงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความชัดเจนในการทำงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายที่ตรงกัน	+1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้แนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูทุกฝ่ายให้ได้มีส่วนร่วมในงานที่ทำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความต้องการของครู	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนองอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ						
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำยกย่อง ชมเชย ยอมรับครูที่มีผลงานดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความซาบซึ้งถึงความพยายามของครูที่จะร่วมทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกด้วยวาจา การเขียน หรือให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องในการเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจหรือแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน						
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพแก่ครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
บทบาทในการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล							
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขให้กับครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างอารมณ์ขันและรอยยิ้มร่วมกับครูอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเชิงบวกและมีส่วนร่วมโดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม							
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูให้ร่วมเป็นคณะกรรมการในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูให้ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารระดับกลางในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
บทบาทในการให้อิสระ							
26.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ครูได้จัดตารางงานอย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
บทบาทในการมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา							
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเมตตา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ศดนในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านการครองตน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านครองคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมด้านครองงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
	การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ						
36.	ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เวลา ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37.	ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มุ่งหวังที่จะ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38.	ครูมีบริการที่ดีในระดับที่เหนือกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวัง ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39.	ครูเต็มใจที่จะทำงานด้วยการอุทิศตน และมีความกระตือรือร้น ทำให้งานบรรลุเป้าหมายความเป็นเลิศ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
	ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค						
40.	ครูมีความเข้มแข็ง อดทน แม้อุปสรรคในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41.	ครูใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า รอบคอบใน การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42.	ครูไม่ท้อถอยหรือล้มเลิกแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคใน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร						
43.	ครูมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโรงเรียน ไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44.	ครูมีความต้องการที่จะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
45.	ครูยินดีปฏิบัติตนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เอาใจใส่ คำนึงถึงผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
46.	ครูตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเอง ที่มีต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47.	ครูอาสาปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
48.	ครูอาสาปฏิบัติงานที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไปด้วยความ สัมผัสครใจโดยไม่เกี่ยวข้องกับการได้รับรางวัล หรือประโยชน์ตอบแทน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
49.	ครูสามารถยอมรับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50.	ครูช่วยสนับสนุนให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้	+1	1+	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
	การระลึกถึงองค์การในทางบวก						
51.	ครูชื่นชมโรงเรียนว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
52.	ครูมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
53.	ครูมีความคิดและพฤติกรรมเชิงบวกในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
54.	ครูแสดงออกเกี่ยวกับความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
55.	ครูแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						
56.	ครูมีใจรัก มุ่งมั่นในงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
57.	ครูมุ่งมั่นในตัวผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
58.	ครูมีความเชี่ยวชาญในสาขาของตน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาใช้ความรู้ในทางที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
59.	ครูใช้สติปัญญาของของตนเองในการพิจารณา ตรวจสอบข้อผิดพลาดหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
60.	ครูมีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
ผลการค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion)
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้าน	ข้อที่	Cronbach's Alpha
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา		
บทบาทในการกระตุ้นความสำเร็จในงาน	1 - 9	0.975
บทบาทในการให้การยอมรับนับถือ	10 - 13	0.975
บทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน	14 - 17	0.976
บทบาทในการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	19 - 21	0.975
บทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	22 - 25	0.975
บทบาทในการให้อิสระ	26 - 28	0.975
บทบาทในการมีคุณธรรม	29 - 35	0.975
โดยรวม	1 - 35	0.975
ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานของครู		
การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	36 - 39	0.976
ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	40 - 42	0.976
ความตั้งใจในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	43 - 50	0.976
การระลึกถึงองค์การในทางบวก	51 - 55	0.976
การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	56 - 60	0.976
โดยรวม	36 - 60	0.976
โดยรวมทั้งฉบับ	60	0.976

ประวัติย่อผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2562 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาพิเศษ)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2556 การศึกษามหาบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2
คณะศึกษาศาสตร์ (จิตวิทยาการแนะแนว)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

