

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการแข่งขัน และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลกจึงย่อมเกิดผลกระทบด้วย การศึกษาเป็นองค์ประกอบของสังคม จึงเกิดผลจากการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืนและสามารถปรับตัวให้แปรผันตามการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี จากข้อสรุปที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554 : 13 - 20) เรื่อง ผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2552 ให้ดำเนินการตามข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) โดยกำหนดหลักการสี่ประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีนิสัยใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีสมรรถนะความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่ 2 พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนาที่มีคุณภาพ มีปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอ ประการที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพทรงคุณค่าให้คนไทยมีนิสัยรักการอ่านเป็นวาระแห่งชาติ ประการที่ 4 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554 : 9 - 10) และกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบันยังสอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของการเรียนการสอน หากคนได้รับการพัฒนาได้รับการศึกษาที่ดีที่สุด คนจะเป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ ทุกด้านเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนโดยจะต้องบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรของสถานศึกษา การที่จะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปซึ่งเกิดจากองค์ประกอบหลายปัจจัยโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านมาจากการประเมินของสำนักงานประเมินคุณภาพการศึกษา ปรากฏว่ามีปัญหาและข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งขาดการปฏิบัติตามแผน การควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลไม่เข้าใจในหลักการบริหาร ไม่ให้ความสำคัญของการวางแผนไม่สามารถนิเทศครูได้อย่างมีประสิทธิภาพในส่วนครูมีจำนวนไม่เพียงพอ ปฏิบัติงานไม่ตรงตามวุฒิ ตามวิชาเอก ความถนัดและครูมีขวัญกำลังใจต่ำเนื่องจากปัญหาค่าครองชีพหนี้สินและปัญหาครอบครัว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554 : 2) รวมทั้งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูไม่บรรลุเป้าหมาย การบริหารสถานศึกษาระดับมัศึกษามีบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่หลายส่วนแต่บุคลากรที่มีความสำคัญมากที่สุดมีอยู่ 2 ส่วน คือ ผู้บริหารสถานศึกษากับครู บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ดี ไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่สามาร่วมทำงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไปถึงประเทศชาติในที่สุดการบริหารสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายแต่จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และอีกส่วนหนึ่งอยู่ที่ครูผู้สอน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ โดยครูมีความเชื่อมั่นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารให้ทันสมัย สร้างขวัญและกำลังใจเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในนโยบาย และเรื่องที่สำคัญของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นว่ามีค่าเพียงใดที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและเกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่ายโดยเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางตรงกันข้ามหากครูผู้สอนไม่พึงพอใจในพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัญหาอื่น ๆ ก็จะมาตามอีกมากมาย

ปัญหาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 44 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียน 36,220 คน และครูจำนวน 2,699 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2560) ในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ก็มีปัญหาลงหลังจากที่ได้รับการคัดเลือกพอสมควรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงจำเป็นต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จึงพยายามพัฒนาดตนเองเพื่อให้ได้มาบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำที่ดี ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แล้วจะทำให้งานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำที่ไม่เหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ จะขาดการยอมรับนับถือ ขาดความไว้วางใจ ขาดความน่าเชื่อถือ ขาดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการปฏิบัติงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยศึกษาว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องจะนำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี และสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางด้านการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะการพัฒนา ปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เอื้อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ช่วยสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีต่อกันส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
3. เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956 : 112 - 115) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้ยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงานและด้านการเข้าสังคมได้ดี ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ - คำจุน (The Motivation - Hygiene Theory) ของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg, 1992) ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 2,699 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2560 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่าง

โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน พิสนุ พองศรี, 2552) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก (Simple Random Sampling)

ขอบเขตของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

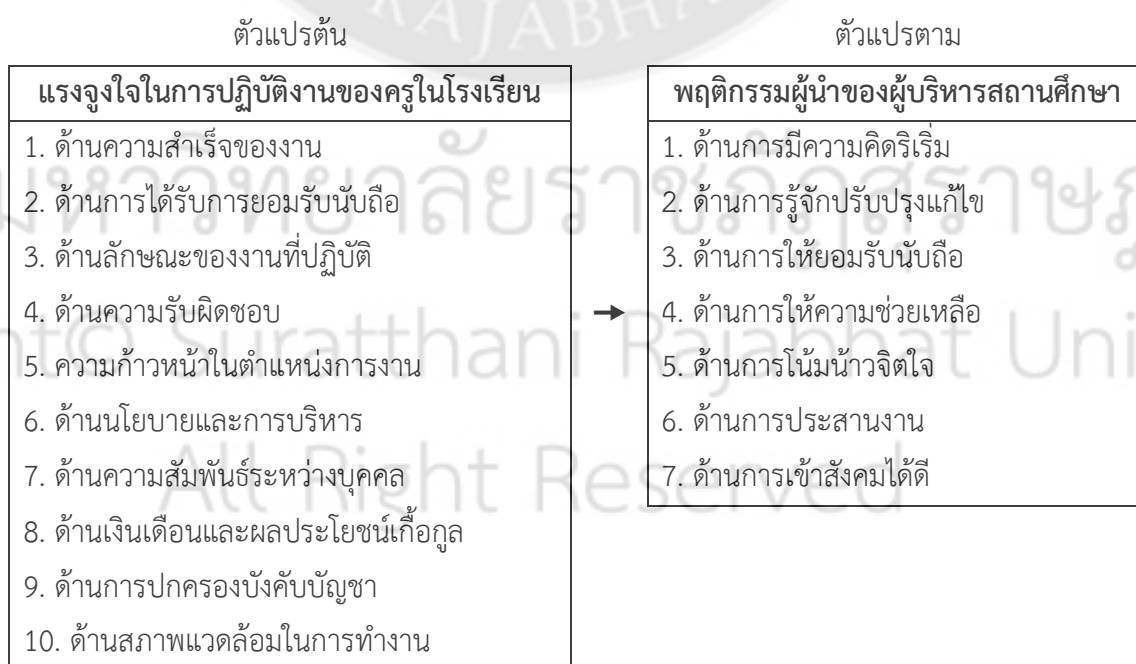
- 1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม
- 1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข
- 1.3 ด้านการให้ยอมรับนับถือ
- 1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ
- 1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ
- 1.6 ด้านการประสานงาน
- 1.7 ด้านการเข้าสังคมได้ดี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.8 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 2.9 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths) มีแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้ยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคมได้ดี ซึ่งมีผู้วิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ บัลเยอร์ (Balyer, 2012 : 581) ดุษฎี ศรีจำปา (2557) อัมพร ศรีอินทร์ (2557) ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ศึกษาตามแนวคิดของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ซึ่งมีแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งมีผู้วิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ นาวาวิ ยามา (2554) บัวสี ศรีอ่อน (2554) ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554) ผกามาศ สมัครการ (2554) สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) นรินทร์ จันทรหอม (2557) และประณิต จินดาศรี (2560) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครูในโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์การตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้หลักการบริหารจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งแบ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม หมายถึง การดำเนินงานของผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านการงานหรือโครงการใหม่ ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมที่ทันต่อเหตุการณ์และสอดคล้องกับความต้องการ มีการส่งเสริมกำหนดเป็นแผนงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จและต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การดำเนินงานของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหา กระตุ้นผู้ร่วมงานให้พัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านการให้การยอมรับนับถือ หมายถึง การดำเนินงานของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมยอมรับผู้อื่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานประสบผลสำเร็จ รู้จักให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจมีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ และไม่ถือโอกาสหยิบฉวยเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การดำเนินงานของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงความห่วงใยเมื่อบุคลากรประสบปัญหา เอาใจใส่ดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

ช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สร้างบรรยากาศให้มีอิสรภาพในการสร้างสรรค์งานจัดสวัสดิการให้บุคลากรตามความเหมาะสม และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง การดำเนินงานของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่สามารถพูดโน้มน้าวและสร้างความเชื่อถือให้ร่วมกันพัฒนางานด้วยวิธีที่หลากหลายมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความเป็นกันเอง เปิดเผย และจริงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างค่านาเชื่อถือและความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บริหาร เพื่อทำให้งานมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

6. ด้านการประสานงาน หมายถึง การดำเนินงานของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถถ่ายทอดความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นรับทราบได้สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนประสานงานให้บุคลากรและหน่วยงานอื่นปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี

7. ด้านการเข้าสังคมได้ดี หมายถึง การดำเนินงานของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา มีความสุภาพอ่อนโยน และมีอัธยาศัยดีต่อบุคลากร และบุคคลทั่วไป มีการเรียนรู้และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เราและกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามกระบวนกรเราและสนับสนุนต้องเป็นไปอย่างมีระบบสิ่งเร้าเกิดจากสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเมื่อมีแรงกระตุ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่น เกิดความคิดสร้างสรรค์และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจึงทำให้มีกำลังใจมีพลัง รู้ถึงคุณค่าเกี่ยวกับการทำงานโดยรวมในเชิงบวกส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นทันเวลาและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และเมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจภาคภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับรับความสำเร็จในงานด้วย

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นที่ส่งผลให้ลักษณะของงานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของครูและเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ความท้าทาย มีความหลากหลายหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการทำงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายจนสุดความสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งงานที่รับผิดชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้ดี ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรืออิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ครู หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของครู

6. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูได้ยึดระเบียบนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงาน การสั่งการและการมอบหมายงานที่มีความชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางปฏิบัติที่ใช้ดำเนินงานให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในการติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และมีบรรยากาศที่เป็นมิตรในการปฏิบัติงาน

8. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลตอบแทนต่าง ๆ รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปแบบสวัสดิการมีความเหมาะสมและเพียงพอ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็วมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

9. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นในการที่ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีการสอนงาน ควบคุมดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลาที่ มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพ ได้แก่ เสียง แสง อากาศ จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความคล่องตัว สัดส่วนปริมาณและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หมายถึง การแบ่งความรับผิดชอบ การจัดการศึกษาในการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 19 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก อำเภอเกาะสมุย อำเภอเกาะพะงัน อำเภอไชยา อำเภอท่าชนะ อำเภอกีรีรัฐนิคม อำเภอบ้านตาขุน อำเภอพนม อำเภอท่าฉาง อำเภอบ้านนาสาร อำเภอบ้านนาเดิม อำเภอเคียนซา อำเภอเวียงสระ อำเภอพระแสง อำเภอพุนพิน อำเภอชัยบุรี และอำเภอวิภาวดี

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานที่ด้านการสอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี