

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1*
THE LEADERSHIP BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION UNDER CHANTHABURI
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ธารารัตน์ สามภักดิ์¹, ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง² และ สนั่น ประจงจิต³
Tararat Samipak¹, Chairit Saengsawang², and Sanan Prachongchit³
¹⁻³มหาวิทยาลัยเกริก

¹⁻³krirk University. Thailand¹

¹Corresponding Author's Email: tararat3312@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสุ่มจากครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4. สมการพยากรณ์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับประกอบด้วย พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และ พฤติกรรมผู้นำพ่อแม่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .293 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ .086 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ได้ดังนี้

* Received 17 February 2025; Revised 18 February 2025; Accepted 20 February 2025



สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 3.066 + .259X_2 - .210X_1 + .104X_6$$

ABSTRACT

This research aimed to : 1) Study the leadership behavior of school administrators under the Chanthaburi Educational Service Area Office 1; 2) Study the work motivation of teachers under the Chanthaburi Educational Service Area Office 1; 3) Study the leadership behavior of school administrators that influences teachers' work motivation; and 4) Develop a predictive equation for school administrators' leadership behavior that influences teachers' work motivation. The sample group was randomly selected from teachers in schools under the Chanthaburi Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024, using Krejcie and Morgan's sample size determination table, with a total of 302 participants. The research instrument used was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall leadership behavior of school administrators was at a high level. 2) The overall work motivation of teachers was at a high level. 3) The leadership behavior of school administrators influenced teachers' work motivation and 4) The predictive equation for school administrators' leadership behavior that affects teachers' work motivation consists of, in order: relationship-oriented behavior, task-oriented leadership behavior, and paternalistic leadership behavior. The multiple correlation coefficient was 0.293, and these factors collectively predicted teachers' work motivation by 8.6%, with statistical significance at the 0.01 level. Additionally, a predictive equation or regression equation could be developed. **As follows:**

The predictive equation in raw score form is:

$$\hat{Y} = 3.066 + .259X_2 - .210X_1 + .104X_6$$

Keywords: Leadership, Leadership behavior, Administrators

บทนำ

ในการปฏิรูปการศึกษาของชาติที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องกับประเทศไทยที่ต้องเผชิญกับระบบความท้าทายรูปแบบใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ในปัจจุบันสิ่งที่องค์กรต่างๆต้องการ นั่นคือ “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย และไม่มีความรู้เรื่องบริหาร มักใช้สามัญสำนึก การกระทำ การปฏิบัติต่างๆเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีจำกัด (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553) ซึ่งผู้นำเป็นผู้กระตุ้นบุคคลให้แสดงความสามารถสูงสุด เพื่อสร้างผลงานได้เต็มที่ ซึ่งปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและมีประสบการณ์ในการทำงานพอสมควร ที่จะบริหารงานขององค์กรให้สำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง (กรี วงศ์พุม, 2550)

จากการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การทำงานมีปัญหาการและอุปสรรคในด้านข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1, 2566) ภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารและการสร้างแรงจูงใจสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น บุคคลที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และไม่มีความอดทน ส่งผลให้งานในหน้าที่ขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ (กาญจนา คล่องแคล่ว, 2555) ทั้งนี้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ให้ผ่านเกณฑ์ จึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นจากข้อมูลที่กำลังมาข้างหน้า ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำของผู้บริหาร เสริมสร้างและรักษาระดับแรงจูงใจของครู อันส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 78 แห่ง จำนวนครู 1,437 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2566: 9)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน มีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน จำนวน 302 คน และ 2) ใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามอัตราส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 2 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert 1976: 247)

2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Liker. 1976: 247)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยเกริกถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

3.2 ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

3.3 ได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.1 สถิติพื้นฐาน

ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม , ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ 1-test , สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยใช้ F-test , การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) , การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

รายการ		M	SD	อันดับที่	ระดับ
1	พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต	4.11	.64	1	มาก
2	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	4.00	.69	4	มาก
3	พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	4.01	.66	3	มาก
4	พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	3.63	.57	6	มาก
5	พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	4.03	.64	2	มาก
6	พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่	3.96	.79	5	มาก
	รวม	3.96	.39		มาก

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ และพฤติกรรมผู้นำแบบทีม ตามลำดับ

2.ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู		ระดับการปฏิบัติ (n=302)			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1	ความต้องการการอยู่รอด	3.50	.82	1	มาก
2	ความต้องการความสัมพันธ์	3.52	.83	2	มาก
3	ความต้องการความก้าวหน้า	3.63	.87	3	มาก
	รวม	3.55	.72		มาก

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า ตามลำดับ

3.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแยกเป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
Y	1.000						
X ₁	-.018	1.000					
X ₂	.163**	.600**	1.000				
X ₃	.026	.074	.473**	1.000			
X ₄	.104	-.029	.017	.299**	1.000		
X ₅	.102	.049	-.016	.052	.440**	1.000	
X ₆	.120*	.178**	.120*	.043	.304**	.578**	1.000

**p < .01 *p < .05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ

เมื่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็มากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) ($R_{xy} = 0.163$) พฤติกรรมผู้นำพ่อแม่ (X_6) ($R_{xy} = 0.120$) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) ($R_{xy} = 0.104$) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5) ($R_{xy} = 0.102$) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) ($R_{xy} = 0.026$)

4.การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยแยกเป็นรายด้าน

รายการ	b	SE_b	β	t	Sig
พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ X_2	259.	067.	270.	3.843	.000
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต X_1	-.210	.074	-.202	-2.854	.005
พฤติกรรมผู้นำพ่อแม่ X_6	.104	.048	.123	2.164	.031
R = .25 $R^2 = .62$ $SE_{est} = .65$ a = 3.06 Adjusted $R^2 = .53$ F = 6.61					

**P < .01

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ ได้แก่ พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) พฤติกรรมผู้นำพ่อแม่ (X_6) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .25 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ .62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 แบบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_2X_2 - b_1X_1 + b_6X_6 \\ &= 3.066 + .259X_2 - .210X_1 + .104X_6\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_2 Z_{x2} - \beta_1 Z_{x1} + \beta_6 Z_{x6} \\ &= .270Z_{x2} - .202Z_{x1} + .123Z_{x6}\end{aligned}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่และพฤติกรรมผู้นำแบบทิม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานในสถานศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะต้องอาศัยความร่วมมือ โดยเฉพาะและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำที่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา เช่น การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพการมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมช่วยให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาของครู การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้กำลังใจ และการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิเชก วรรณไชย (2559) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง และตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต มณฑานี (2559) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทุกแบบอยู่ในระดับมาก ยกเว้นแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ แบบขยายความคิดหรือเสนอแนะ แบบมอบอำนาจ แบบมีส่วนร่วม และแบบสั่งการ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศพบว่า แต่ละแบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ละแบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ทิศนะของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีแต่ละแบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย สุวรรณมณี (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .897^{**}$) สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์อนันต์ จันทรทอง (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายได้ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน สร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลสม่ำเสมอ ทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานก่อให้เกิดพลังของผู้ร่วมงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการ ทำงาน เป็นการจูงใจในบุคลากรเกิดการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เป็นไป ตามแนวคิดของซูเมอร์ เดียวอิสเรต (2553) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์ กระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมออกมาและเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่และความ ต้องการที่มีความเข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมา สอดคล้องกับ สัมมา ธนนิษฐ์ (2553) ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน สูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จ การจูงใจทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อุตุน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์

ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดยหรือลดละความพยายาม ง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง การตั้งใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการ ทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม และบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ที่สุด 3 ลำดับแรก คือ พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำพ่อแม่ และพฤติกรรมผู้นำแบบทีม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ วิโรจน์ สารวัตตะ (2555) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าดีหรือไม่ดีด้วย ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามแนวคิดของ สมคิด บางโม (2555) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความเข้าใจ ความร่วมมือ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ พฤติกรรมดังกล่าวมักสะท้อนถึงความเห็นอกเห็นใจ การสื่อสารที่เปิดกว้าง การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีเพื่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มหรือทีมงาน ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก เพราะพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่เป็นการที่แสดงถึงการที่ผู้บริหารพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจมากกว่าที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นเอง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำที่เหมือนพ่อแม่จะให้รางวัลหรือแสดงการยอมรับเมื่อลูกเชื่อฟังหรืออยู่ในโอวาทในทางกลับกันถ้าพฤติกรรมผิดไม่เชื่อฟังก็จะถูกลงโทษ แต่เป็นการกระทำที่อยู่บนพื้นฐานของความรัก ความเมตตา ความปรารถนา เพื่อหวังให้ลูกเป็นคนดี ผู้นำแบบนี้มีแนวคิดเช่นเดียวกับพ่อแม่ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นเผด็จการแบบมีเมตตา (Benevolent Dictator) คือ จะมีพฤติกรรมที่แฝงด้วยความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ที่ทำเช่นนั้นก็เพื่อวัตถุประสงค์ให้งานสำเร็จและมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนเป็นพฤติกรรมไม่เกี่ยวกับงาน ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำแบบทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง สมคิด บางโม (2555) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหรือการตั้งทีมงานเป็นที่นิยม เพราะเชื่อว่า

ช่วยกันทำงานดีกว่าทำงานคนเดียว แม้การบริหารองค์การยังนิยมบริหารเป็นทีม คือมีคณะบริหาร หัวใจสำคัญของทีมงานคือการยอมรับความสามารถ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยสมการพยากรณ์ พบว่า มี 3 แบบที่ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี คือ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมมุ่งผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ อาจจะเป็นเพราะ พฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 แบบมีวัตถุประสงค์ที่เหมือนกัน คือ ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นไปตามแนวคิดของ สมุทร ชำนาญ (2555) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ พฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่เน้นและให้ความสำคัญกับคนมาก เน้นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์การ เป็นไปตามแนวคิดของสัมมา รณนิตย์ (2553) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องรู้วิธีและกระบวนการทำงานอย่างลึกซึ้ง มีความสามารถในการงานเข้ากับคนได้อย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา

จากผลการวิจัย แนะนำว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจของครู โดยใช้กลยุทธ์ต่อไปนี้

1. เพิ่มช่องทางการสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อสร้างความไว้วางใจ
2. สนับสนุนพัฒนาการทางวิชาชีพ ผ่านการอบรมและการให้โอกาสในการเติบโตในสายงาน
3. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี
4. ให้คำชมเชยและการยอมรับ เพื่อสร้างแรงจูงใจทางบวก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. เรียกใช้เมื่อ 15

พฤศจิกายน 2565. จาก <http://www.moe.go.th/แผนการศึกษาชาติ-พ-ศ-2560>.

กวี วงษ์พัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ปิเศร อินเทอร์เน็ต.

- กาญจนา คล่องแคล่ว. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร. ใน วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : บิ๊ค พอยท์.
- พรสวัสดิ์ ศิรศานันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุตย์.
- ศักดิ์อนันท์ จันทร์ทอง. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมคิด บางโม. (2555). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สัมมนา รณิธย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง
- สาธิต มณฑานี. (2559). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. ใน วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพาชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. จันทบุรี : กลุ่มบริหารบุคคล.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2553). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. มหาลัยสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.
- อภิเชก วรรณไชย. (2559). การศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 7. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อรทัย สุวรรณมณี. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11. สงขลา: มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.