

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

The Relationship between Behaviors Leadership of School
Administrators and Motivation to Work of Teachers under
Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2

แทนไท เทียบฤทธิ์^{1*} และสรรฤติ ดีปุ²
Tanthai Thiabrit^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : Tanthiabritz@hotmail.com

Received: 24 March 2021, Revised: 6 September 2021, Accepted: 20 September 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 250 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทำงานเป็นทีมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปล่อยตามสบายกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The aim of this research was to study behavioral leadership of school administrators, teacher performance motivation, and relationship between behavioral leadership and teacher performance motivation. The sample consisted of 250 teachers under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2. They were obtained by stratification randomness using a ready-made schedule of Krejcie and Morgan. The research instruments were the questionnaire about behavioral leadership of school administrators and teacher performance motivation. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and the Pearson correlation coefficient. The results of the research were as follows: 1) behavioral leadership of the school administrators in overall of the teachers' work motivation under SaKaeo Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level in all aspects, 2) the correlation coefficient between behavioral leadership of school administrators and teachers' performance motivation of Sakaeo Primary Educational Service Area 2 was a positive relationship in general with statistically significant difference at .01. Considering the relationships between the behavioral leadership model of the school administrators and the teachers' performance motivation were that the most correlated coefficient of behavioral leadership of the working school administrators was teams with teachers' performance motivation. The behavioral leadership of the school administrators in a relaxed manner and teachers' performance motivation was the least correlation coefficient.

Keywords: Behavioral Leadership, Motivation to work of teacher

1. บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยและขาดความรู้เรื่องการบริหาร มักจะใช้สามัญสำนึกในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีข้อจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาแสดงความสามารถออกมาได้สูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเก่งมีความสามารถ มีคุณลักษณะที่ดี มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ถูกต้อง บริหารงานเหมาะสมตามสถานการณ์แล้ว ย่อมได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555)

ภาวะผู้นำเชิงเป็นกระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ ภาวะผู้นำกับผู้นำมีความแตกต่างกันนั้น ต้องศึกษาภาวะผู้นำอยู่ 3 แนวทาง คือ



การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ และ การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2550) เป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งของการบริหาร เช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจนั้นเกิดจากการสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ได้ทำงานเต็มประสิทธิภาพที่มีอยู่ การที่มนุษย์นั้นจะทำงานได้เต็มประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงผลักดันในการทำงานเสริมแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น แต่ในทางกลับกันหากมนุษย์ไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจมีผลให้ การปฏิบัติงานมีความรู้สึกรอยากรจะทำน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องเรียนรู้ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจที่ถูกต้องจะต้อง เป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกรักและจิตใจของบุคคลในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมากยิ่งขึ้น (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553) นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะการจูงใจจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร และช่วยควบคุมให้ดำเนินกิจกรรมไปด้วยความราบรื่น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตอบสนองวัตถุประสงค์ ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยสนใจไปที่ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดของ Blake and Mouton กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยสนใจไปที่ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งผลการศึกษาค้นนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะได้ทราบและหาแนวทาง ในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำเป็นแนวทางในการกำหนดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์การหรือหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

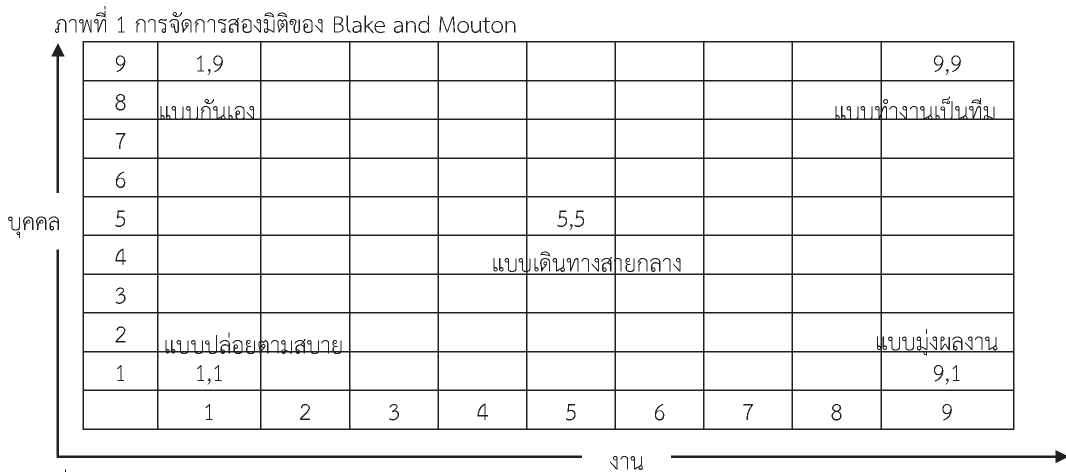
3. สมมติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดของ Blake and Mouton

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำจะพบว่าแนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำ กระทำได้ 3 แนวทาง คือ การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ อย่างไร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาเฉพาะแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยสนใจไปที่ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดของ Blake and Mouton เนื่องจากแนวคิดนี้มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของคน โดยการสร้างเป็นรายการตารางการจัดการสองมิติโดยให้แกนตั้งแสดงถึงพฤติกรรมผู้นำในลักษณะมุ่งคน ส่วนแกนนอนแสดงถึงพฤติกรรมผู้นำในลักษณะมุ่งคำนึงถึงผลผลิต ให้ชื่อว่าตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid) เพื่อใช้ในการบริหารงานทำให้เกิดช่อง 81 ช่อง แต่ละช่องเท่ากับแบบหนึ่งของผู้นำ โดยผู้นำที่ศึกษาต้องมุ่งที่ผลิตผลและบุคคล (สรวรฤดี ดีปู้, 2561) ดังแสดงภาพที่ 1



ที่มา : สรวรฤดี ดีปู้ (2561)

จากภาพที่ 1 เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎี Blake and Mouton ของสรวรฤดี ดีปู้ (2561) แบ่งผู้นำดังนี้ 1) แบบปล่อยตามสบาย หมายถึง ผู้บริหารที่ไม่ให้ความสนใจกับตัวบุคคล และไม่สนใจกับผลผลิตของงานขาดความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงานแบบไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีจุดหมาย เมื่อเผชิญกับปัญหาจะหลีกเลี่ยงและไม่แก้ไขปัญหา 2) แบบกันเอง หมายถึง ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคคล เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจสูงสุด สร้างความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน แต่ผลผลิตของงานกลับให้ความสำคัญน้อยกว่าตัวบุคคล เมื่อเผชิญปัญหา มักจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมช่วยแก้ไขปัญห 3) แบบเดินทางสายกลาง หมายถึง ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคคลและงานในระดับปานกลาง บริหารในลักษณะเอาตัวรอด โดยไม่หวังผลผลิตของงานสูงนัก บริหารงานเป็นลักษณะการเอาตัวรอดโดย ขณะเดียวกันความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นในแบบธรรมดา ผู้บริหารแบบนี้

จะไม่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อเผชิญปัญหาจะพยายามไกล่เกลี่ยปัญหาเพียงแค่ประกอบการทำงาน ไม่ให้ล้มเหลวเท่านั้น 4) แบบมุ่งผลงาน หมายถึง ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับผลผลิตของงานเป็นสำคัญ มุ่งให้ผลผลิตของงานสำเร็จเพียงอย่างเดียว ไม่สนใจความต้องการของบุคคล มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก เน้นการควบคุมงานที่เข้มงวดใช้อำนาจในการสั่งงาน เมื่อเผชิญปัญหาจะแก้ไข ปัญหาโดยใช้อำนาจในการจัดการ ผู้บริหารแบบนี้จะไม่ชอบวิธีการทำงานเป็นทีม 5) แบบทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับผลผลิตของงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการทำงานเป็นหมู่คณะ เมื่อเกิดปัญหาจะไม่ใช้วิธีการหลีกเลี่ยงปัญหาแต่จะใช้การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ภายใต้อิทธิพลที่ละเอียดเพียงพอ

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม Blake and Mouton พบว่าสามารถแบ่งภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมได้ 5 แบบ คือ 1) แบบปล่อยตามสบาย 2) แบบกันเอง 3) แบบเดินทางสายกลาง 4) แบบมุ่งผลงาน และ 5) แบบทำงานเป็นทีม นำมาเป็นตัวแปรที่ศึกษาเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการทำวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

4.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor theory) ของ Herzberg

เป็นทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สาเหตุที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ สิ่งที่ไม่ให้ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้น สร้างขึ้นจากผลการวิจัยในคณะปี 1959 (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคล สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับ การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนหรือบุคคลอื่นๆ การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรืออย่างอื่นที่เห็นถึงการยอมรับ ในความสามารถ 3) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำโดยลำพัง 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจ ที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยมีการควบคุมไม่มาก 5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์การ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) หมายถึงปัจจัยที่ค้ำจุน ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคล ในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นมี ประกอบด้วย 1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง การเลื่อนขั้นในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของคนทำงาน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งการได้รับรู้เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพก็เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานเป็นการแสดงความสัมพันธ์ในทางการร่วมงานติดต่อประสานงาน เป็นต้น 4) สถานะทางอาชีพ (Status) ซึ่งเป็น อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและ

ศักดิ์ศรี 5) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) เป็นการจัด การและบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 6) สภาพการทำงาน (Working conditions) ซึ่งเป็นสภาพ ทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) เป็นความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา 8) ความมั่นคงในงาน (Security) เป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงและปลอดภัยในอาชีพการทำงาน

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นาริรัตน์ บัตรประโคน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก

กมลวรรณ ยอดมณี (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 67 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ประกอบด้วยคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค่าจูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวนครู 1,727 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2563) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 250 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง

การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้อำเภอที่ตั้งโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารหลักการ ทฤษฎี วรรณกรรม ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม เนื้อหา สำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถามแล้วนำเครื่องมือไปปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ผ่านที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำมาวิเคราะห์เสนอ ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) นำแบบสอบถามที่แก้ไข ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับคือ ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งฉบับเท่ากับ 0.80

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมตามขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 และผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่างชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการทำวิจัย เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ซึ่งได้แบบวัดที่มีความสมบูรณ์จำนวน 250 ฉบับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้าน เมื่อแปลความหมายเปรียบเทียบตามเกณฑ์ โดยใช้มาตราส่วนของ บุญชม ศรีสะอาด ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้าน เมื่อแปลความหมายเปรียบเทียบตามเกณฑ์โดยใช้ มาตราส่วนของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ 4) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ (Pearson product moment correlation coefficient)

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารจากแบบสอบถามครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. แบบปล่อยตามสบาย	1.93	0.86	น้อย
2. แบบกันเอง	3.75	0.75	มาก
3. แบบเดินทางสายกลาง	3.49	0.69	ปานกลาง
4. แบบมุ่งผลงาน	2.67	0.98	ปานกลาง
5. แบบทำงานเป็นทีม	3.90	0.79	มาก
ภาพรวม	3.15	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, $S.D.=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 แบบ คือ แบบทำงานเป็นทีม และแบบกันเอง ตามลำดับ

อยู่ในระดับปานกลาง 2 แบบ คือ แบบมุ่งผลงาน และแบบเดินทางสายกลาง อยู่ในระดับน้อย 1 แบบ คือ แบบปล่อยตามสบาย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แบบทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.79) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ แบบปล่อยตามสบาย ($\bar{X}=1.93$, S.D.=0.86)

6.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากแบบสอบถามครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การได้รับความสำเร็จในการทำงาน	4.31	0.53	มาก
2. การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	4.00	0.57	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.90	0.70	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.20	0.52	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน	3.85	0.60	มาก
6. เงินเดือน	3.97	0.60	มาก
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.98	0.65	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน	4.09	0.56	มาก
9. สถานะทางอาชีพ	4.29	0.58	มาก
10. นโยบายและการบริหาร	3.91	0.67	มาก
11. สภาพการทำงาน	3.85	0.72	มาก
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.21	0.64	มาก
ภาพรวม	4.05	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ($\bar{X}=3.85$, S.D.= 0.60) และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.85$, S.D.= 0.72)

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอ ดังนี้

Y แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	Y ₁ แทน การได้รับความสำเร็จในการทำงาน
Y ₂ แทน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	Y ₃ แทน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
Y ₄ แทน ความรับผิดชอบ	Y ₅ แทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน
Y ₆ แทน เงินเดือน	Y ₇ แทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
Y ₈ แทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน	
Y ₉ แทน สถานะทางอาชีพ	Y ₁₀ แทน นโยบายและการบริหาร
Y ₁₁ แทน สภาพการทำงาน	Y ₁₂ แทน ความเป็นอยู่ส่วนตัว
X แทน ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	
X ₁ แทน แบบปล่อยตามสบาย	X ₂ แทน แบบกึ่งตนเอง
X ₃ แทน แบบเดินทางสายกลาง	X ₄ แทน แบบมุ่งผลงาน
X ₅ แทน แบบทำงานเป็นทีม	

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X
Y ₁	-.012	.252**	.243**	-.117	.446**	.306**
Y ₂	-.116	.517**	.351**	-.308**	.480**	.319**
Y ₃	-.060	.219**	.380**	-.075	.445**	.342**
Y ₄	-.004	.140*	.199**	-.083	.356**	.231**
Y ₅	.058	.131*	.220**	-.120	.085	.131*
Y ₆	.091	-.075	.077	.100	.118	.139*
Y ₇	.007	-.042	.129*	.107	.138*	.145*
Y ₈	-.219**	.456**	.212**	-.377**	.515**	.178**
Y ₉	-.003	.198**	.105	-.334**	.437**	.125*
Y ₁₀	-.157*	.419**	.250**	-.309**	.587**	.269**
Y ₁₁	.138*	.217**	.226**	-.039	.296**	.332**
Y ₁₂	-.069	.113	.140*	-.042	.281**	.158*
Y	-.039	.306**	.310**	-.187**	.506**	.328**

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับ ค่อนข้างต่ำ ($r_{xy}=0.328$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทำงานเป็นทีมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy}=0.506$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเดินทางสายกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r_{xy}=0.310$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกันเองกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r_{xy}=0.306$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ($r_{xy}=-0.187$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปล่อยตามสบายกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบในระดับค่อนข้างต่ำ ($r_{xy}=-0.039$)

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 แบบ คือ แบบกันเองและแบบทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง 2 แบบคือ แบบเดินทางสายกลางและแบบมุ่งผลงาน อยู่ในระดับน้อย 1 แบบ คือ แบบปล่อยตามสบาย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ แบบทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ แบบปล่อยตามสบาย

7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน

7.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทำงานเป็นทีมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด

8. อภิปรายผล

8.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ แบบทำงานเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมจะต้องแสดงถึงศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน เป็นไปตามแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการที่บุคคลหลายคน เข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงาน

เป็นทีมจึงนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในความสำเร็จขององค์กร หน่วยงานที่มีทีมงานที่ดีในการประกอบภารกิจต่าง ๆ จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จไปอย่างลุล่วง รวดเร็ว ด้วยการอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของสมาชิกทีมงานช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

8.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลสม่ำเสมอ ทำให้ครูมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาริรัตน์ บัตรประโคน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าดีหรือไม่ดีด้วย

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมทำงานเป็นทีมที่บริหารแบบให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหมู่คณะ เมื่อเกิดปัญหาควรใช้วิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

10. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สรรฤติ ดีปู้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ขอขอบพระคุณนายอัมพล กระมล ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ได้ให้ความ

ช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล คำแนะนำและคำปรึกษา งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

11. เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558) *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : บุ๊คพอยท์.
- นาริรัตน์ บัตรประโคน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ทริบเพิลกรุ๊ป.
- _____. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี : มนตรี.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สรฤดี ดีปู. (2561). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563*. สระแก้ว : กลุ่มนโยบายและแผน.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2550). *วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- Herzberg, B. M. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R.V. and Morgan, Eayle W. (1970). *Educational and Psychological measurement*. New York : Minnisota University