

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND
WORKING MOTIVATION OF TEACHERS IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY
EXPANSION SCHOOLS UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 ***

สุพรรณษา บุญภูมิ, นียดา เปี่ยมพิชนะ
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Supansa Boonphum, Niyada Piampuechana
Northeastern University, Thailand
E-mail: joshzanana123@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายโดยวิธีของเพียร์สัน(Pearson's Simple Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำแบบทีม รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านภาวะผู้นำแบบสายกลาง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ รองลงมาคือ ความต้องการความอยู่รอด ส่วนด้านที่มีระดับการ

* ได้รับบทความ: 12 ธันวาคม 2564; แก้ไขบทความ: 1 มีนาคม 2565; ตอปรับตีพิมพ์: 30 เมษายน 2565

ปฏิบัติต่ำสุดคือ ความต้องการความก้าวหน้า

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; สถานศึกษาขยายโอกาส

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study leadership of administrators in educational opportunity expansion schools under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1, 2) to study working motivation of teachers in educational opportunity expansion schools under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1 and 3) to study relationship between leadership of administrators and working motivation of teachers in educational opportunity expansion schools under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of administrators and teachers, with total number of 265 people. The research tool used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in data analysis comprised percentage, mean, standard deviation and Pearson's Simple Correlation.

The research results were found that:

1. The leadership of administrators in educational opportunity expansion schools under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1, in overall, was rated at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest level of practice was team leadership, followed by output leadership, the aspect with the lowest level of practice was middle of the road leadership.

2. Working motivation of teachers in educational opportunity expansion schools under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1, in overall, was rated at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest level of practice was the need for relationship, followed by the need for survival, the aspect with the lowest level of practice was the need for career advancement.

3. The relationship between leadership of administrators and working motivation of

teachers in educational opportunity expansion schools under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1, in overall, was positive and at a high level with the statistically significant level of 0.01.

Keywords: Leadership of Administrators; Working Motivation; Educational Opportunity Expansion Schools

บทนำ

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ปัจจุบันมีความเชื่อว่าผู้นำไม่ได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ จากการที่ผู้นั้นใช้ความพยายามและการทำงานหนัก การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีหลายประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของพนักงานในองค์กรรวมถึงการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพโดยภาวะผู้นำที่มีประโยชน์ในขอบข่ายที่สำคัญสามขอบข่าย นั่นคือ ภาวะผู้นำในการเอาชนะความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของคนในองค์กร (อรรถพรณ เทียนคันฉัตร, 2560)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพล ที่มีต่อกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ การใช้อิทธิพล (Influence) เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคลโดยกลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีความตั้งใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสถานภาพเดิม (Status quo) ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผู้นำไม่ได้เป็นผู้กำหนดแต่เป็นที่วัตถุประสงค์กำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม อันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการอย่างแท้จริง

สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย และไม่มีความรู้เรื่องการบริหาร มักจะใช้สามัญสำนึกในการกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีจำกัด ถึงแม้ว่าเขาจะปัญญาดั้งเดิมและประสบการณ์ที่มีจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารก็ตาม (จันทราณี สงวนนาม, 2553) แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากที่สุดอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด

เพื่อสร้างผลงานได้เต็มที่ ผู้นำจะรับผิดชอบการทำงานต่างๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดีผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งมีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้ (เสาวภา พร เสนาะ,2556) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 5 ด้าน1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3)ภาวะผู้นำแบบสายกลาง 4) ภาวะผู้นำแบบทีม และ5) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Blake and Mouton,1964)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่าทำไมคนจึง ขยันมานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญแรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุ ของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมคนถึงมี พฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบาย ถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลัง ความสามารถ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ ต้องการ(อรพินทร์ ชูชม,2555:52)

จากสภาพปัญหาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า สถานศึกษาบางแห่ง ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่มีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายของการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน และไม่เชื่อมั่นในความสามารถของครู ไม่มีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานผู้บริหารยัง ไม่ให้อิสระครูในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานไม่เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ครูไม่ทัดเทียมกัน

การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัย หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารและการสร้างแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญบุคคลที่ขาดแรงจูงใจในการทำงานจะเกิดความเบื่อ หน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และไม่มีความอดทน ซึ่งจะส่งผลให้งานในหน้าที่รับผิดชอบ ขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ (กาญจนา คล่องแคล่ว,2555) แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดแนวทางของ พฤติกรรม ซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทางเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จึงได้ค้นคว้าในฐานข้อมูลการวิจัยไม่ พบว่ามีงานวิจัยใดที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความ สนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน

สถานศึกษาขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งสารสนเทศที่ได้จากการศึกษา ในครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เสริมสร้าง และรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร (Population)

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 55 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน ครู จำนวน 1,065 คนรวมทั้งหมด จำนวน 1,120 คน

กลุ่มตัวอย่าง(Sample group)

ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 จำนวน 55 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน ครู จำนวน 1,065 คนรวมทั้งหมด จำนวน 1,120 คน มีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงในธำนิทร์ศิลป์จารุ 2555) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน(หลังจากได้กลุ่มตัวอย่างมาแล้วจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบแบ่งประชากรออกเป็นพวกหรือชั้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยให้มีลักษณะภายในคล้ายกันหรือเป็นอันดับเดียวกันมากที่สุด แต่จะแตกต่างกันระหว่างชั้น จากนั้นจึงทำการสุ่มจากแต่ละชั้นขึ้นมาทำการศึกษา โดยใช้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่สุ่มขึ้นมาเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
1.ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	4.09	0.79	มาก	2
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	3.99	0.75	มาก	4
3. ภาวะผู้นำแบบสายกลาง	3.80	0.76	มาก	5
4. ภาวะผู้นำแบบทิม	4.11	0.79	มาก	1
5. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย	4.05	0.74	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.01	0.77	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบทีม ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.79$) ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.74$) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.75$) ด้านภาวะผู้นำแบบสายกลาง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.76$)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็น รายด้าน และภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. ความต้องการความอยู่รอด	3.97	0.73	มาก	2
2. ความต้องการความสัมพันธ์	4.26	0.65	มาก	1
3. ความต้องการความก้าวหน้า	3.63	0.88	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.95	0.75	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ความต้องการความอยู่รอด ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.88$)

3. ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ภาพรวมโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y	ระดับ
X1	0.63**	0.40**	0.73**	0.70**	มาก
X2	0.66**	0.35**	0.65**	0.65**	มาก
X3	0.77**	0.28**	0.69**	0.69**	มาก
X4	0.87**	0.37**	0.89**	0.85**	มาก
X5	0.68**	0.43**	0.76**	0.74**	มาก
X	0.89**	0.45**	0.92**	0.90**	มาก

*แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r = .90$) เมื่อพิจารณาตัวแปรความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในแต่ละด้าน (X1, X2, X3, X4 และ X5) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบทีม (X4) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .85$) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X5) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .74$) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X2) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (Y) ระดับปานกลาง ($r = .65$) ซึ่งทุกค่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารใน

สถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงควมมีภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา หรือควมมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจน อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างความตระหนัก และให้ความสำคัญกับครูและผลผลิต เพื่อให้เกิดผลงานและความพึงพอใจของบุคลากรสูงสุด ซึ่งมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างเคร่งครัด และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมทั้งสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม จะทำให้ครูมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเห็นคุณค่าของตนเอง เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา ทำงานอย่างเต็มความสามารถ จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงสุริยา ศรีพูนและคณะ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบทีม มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง และมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุมอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน และร่วมชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงสุริยา ศรีพูน และคณะ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรณสรณ์ นรดี (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา โคกเพชรดองท่าเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อาทิ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้แก่ครู และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมี

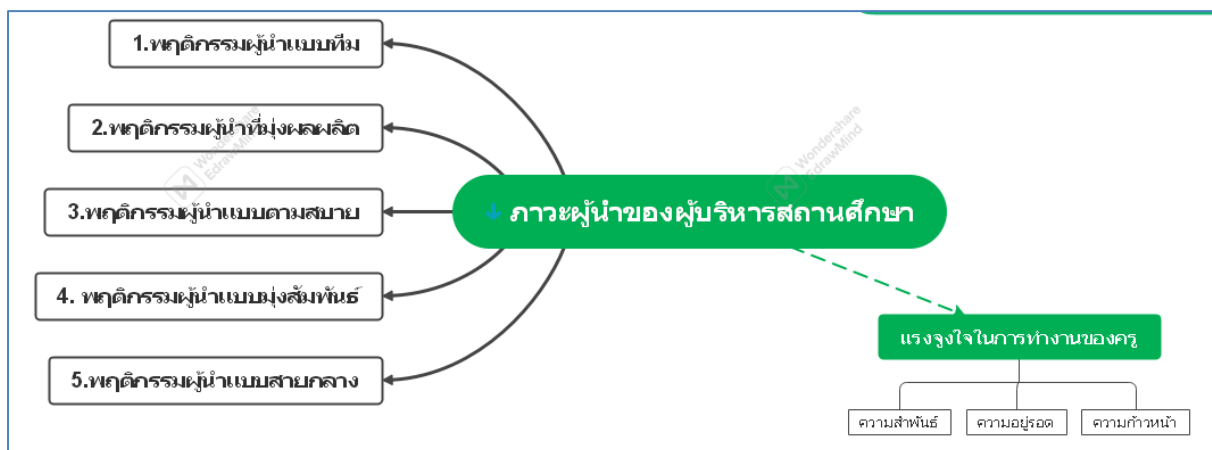
หลักเกณฑ์และยุติธรรม จนทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการสร้างสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร รวมทั้งได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผลจากการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นในงาน และมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งต่างๆเหล่านี้จึงส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงสุริยา ศรีพูน และคณะ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องพັນ พูลพิพัฒน์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูผู้สอนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารยองเขต 2 ผลการวิจัย พบว่าโดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง และมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งเน้นด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยมีการคำนึงถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานมากกว่าคำนึงถึงการปฏิบัติงานโดยตรง อาทิ มีความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความต้องการในการส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในงานและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงสุริยา ศรีพูน และคณะ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรณสรณ์ นรดี (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันใน

ทางบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบทีม ($r = .85$) ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย ($r = .74$) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ($r = .70$) ภาวะผู้นำแบบสายกลาง ($r = 0.69$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($r = 0.69$) ทุกด้านมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ของปัจจัยในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นภาวะนำเชิงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้ครูทุ่มเทร่างกายแรงใจและสติปัญญา เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งผู้นำจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของความคาดหวังแรงจูงใจของครูและสามารถประยุกต์ใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงสุริยา ศรีพูน และคณะ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย



ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำแบบทีม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำแบบสายกลาง สร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3 ด้าน 1. ความต้องการความสัมพันธ์ 2. ความต้องการความอยู่รอด และ 3. ความต้องการความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัย เป็นแนวทางกำหนดทิศทางการสร้างผู้นำและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่น ๆ ที่มีบริบทและสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติให้มีคุณภาพต่อไป

1.2 ผลการวิจัย เป็นข้อมูลปรับใช้ในการกำหนดทิศทางการสร้างผู้นำและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และที่อื่น ๆ ที่มีบริบทและสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกันได้

1.3 สถานศึกษาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 จากการศึกษาระดับผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ภาวะผู้นำแบบสายกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยคำนึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

2.2 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านความต้องการความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

2.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เมื่อพิจารณาตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละด้านกับแรงจูงใจ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบทีมกับความต้องการความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงภาวะผู้นำแบบทีม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส ด้านความต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสืบต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบทีมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

3.2 ควรศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบทีมในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

3.3 ควรศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบทีมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา คล่องแคล่ว. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์ .
- บรรณสรณ์ นรดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองอำเภอดำเนินสะดวก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 305-317.
- ผ่องพัน พูลพิพัฒน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูผู้สอนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 13(2), 29-38.
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- แสงสุริยา ศรีพูน. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6(2), 205-213
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2(2), 52-61.
- Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid :The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Co.