

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

The relationship between administrators behaviors and work motivation of
teacher under the office of the vocational education commission ratchaburi
province

พรรณี ศรีปราชน์* พรศักดิ์ สุจริตรักษ์**

Panee Sriprat* Phornsak Sucharitrak**

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*

Graduate Student in Master of Education, Educational Administration Program,

Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University*

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง**

Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี 2) ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี จำนวน 205 คน โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.716$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายคู่ความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร, แรงจูงใจการปฏิบัติงาน.

Abstract

The purpose of this research were to study 1) The investigate administrator behaviors and work motivation of teacher under the office of the vocational education commission ratchaburi province. 2) The working motivation of teacher under the office of the vocational education commission ratchaburi province and 3) Leaderships between of administrators behaviors and work motivation of teacher under the office of the vocational education commission ratchaburi province. The sample consisted of 205 administrators and teachers in vocational education commission ratchaburi province. They were selected by the sample size. The instrument used for collecting data were 5 rating scales questionnaire with reliability 0.94. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, means, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation.

The research findings

1. The administrators behaviors of the vocational education commission ratchaburi province. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects. In order of the mean descending as follows: Supportive Leader behavior, Achievement oriented behavior, Directive path-goal clarifying leader behavior and Participative Leader behavior.

2. The working motivation in school of the vocational education commission ratchaburi province. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects Need for Affiliation, Need for Power and Need for Achievement.

3. Leaderships between of administrators behaviors and work motivation of teacher under the office of the vocational education commission ratchaburi province have statistical significant correlation Statistically at the .01 level with a high correlation ($r = 0.716$), when considering the details, it was found that both the overall and the pair were either positively correlated or correlated in a consistent manner. All together

Keywords : Administrators Behaviors, Work Motivation.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่งและมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ และสติปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, 34) ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิต

อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงได้ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, 1) โดยมีแนวทางการศึกษาซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดว่าต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, ๗) ให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตามการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, 5) การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายอย่าง โดยเฉพาะ ปัจจัยในระดับปฏิบัติคือสถานศึกษา โดยมีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น รวมทั้งทรัพยากรที่จำเป็น ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อบรรลุจุดหมายของการศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม เพื่อดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, 4) ขณะเดียวกันผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรเป็นผู้มีปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่คอยส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ในการทำงาน และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร สามารถจูงใจให้สมาชิกผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้บริหารหรือผู้นำจึงต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และเด่นชัด เพื่อให้สมาชิกผู้ร่วมงานปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละองค์กร (ขุนทอง จริตพันธ์, 2546, 11-13) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ รพี ศรีโมสาร (2552, 41) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นบทบาทหนึ่งในหลาย ๆ หน้าที่ของผู้บริหารเป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของผู้นำและผู้ตาม ในการนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานและต่อตัวผู้บริหารเอง เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงานเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในบุคคลได้ และเป็นศิลปะในการบริหารงานอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่ง สัมมา รณินธ์ (2553, 71) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นความประพฤติหรือสิ่งที่ผู้นำแสดงออกถึงศักยภาพของสภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวของผู้นำให้เกิดเป็นผลงานเชิงประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน อันเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำว่าจะทำอะไรจึงจะสามารถทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับความคิดของ ภูติส วรรณระจับ (2555, 21) ที่กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร โดยจะต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรม และต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ทั้งด้านบุคคลในองค์กรว่ามีความต้องการสิ่งใด มีวัฒนธรรมองค์กรเช่นไร ผู้นำต้องใช้บทบาทอิทธิพลในการจูงใจเพื่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงต่อไป ด้านภารกิจและสภาพแวดล้อม เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีความรวดเร็ว ว่องไว คล่องตัว มีไหวพริบมีความกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการ เพื่อให้สามารถนำพาองค์การได้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง

อีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกละเอียดอ่อน ห่มเทก่าลิ่งใจและกำลังความคิดในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า จงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง จะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือการขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (จิรปริยา แผ่นสุวรรณ, 2556, 32) สอดคล้องกับทัศนะของโลเวลล์ (Lovell, 1980, 109) ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการให้บรรลุผลสำเร็จ และดอมแจม (Domjam, 1996, 199) ที่ได้อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งเร้ามากระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชย ให้เกิดแรงขับ คือ แรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ (สัมมา ธรนิธย์, 2553, 134) ฉะนั้นในเรื่องของการจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดยอดตามเป้าหมายของการทำงาน (บุญเตือน กามินี, 2554, 21) ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมบุคคล ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (ชลธิ์ สุขมา, 2558, 22)

การบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายของการศึกษา ย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ กอปรทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติ ปัญญาทางอารมณ์ และความฉลาดทางคุณธรรม รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะนำไปสู่ความมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในหน่วยงานที่จะต้องแสดงบทบาทพฤติกรรมผู้นำ ประกอบกับผู้บริหารต้องเป็นผู้นำโดยตำแหน่งซึ่งนอกจากต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อผลของความสำเร็จของงานทั้งปวงในหน่วยงานด้วย (ทิพวรรณ ผสมทรัพย์, 2561, 116) ซึ่งต้องยอมรับว่าผู้บริหารบางส่วนยังมิได้มีความเป็นมืออาชีวดังกล่าวข้างต้น ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ แต่ด้วยปัญหาหลักของการบริหารการศึกษาที่สำคัญ คือ ความไม่พร้อมของบุคลากรทางการศึกษาทั่วไป นอกจากนี้ยังเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังคงใช้อำนาจไม่เป็นธรรม เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาปัจจุบันมีความอ่อนแอ ไม่สามารถกำหนดนโยบายหรือคานอำนาจผู้บริหารได้ และที่สำคัญความไม่พร้อมของผู้บริหารการศึกษา เนื่องจากไม่มี

ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ ไม่สนใจปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย หรือไม่ส่งเสริม การพัฒนาด้านวิชาการของสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารไม่ทำหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา หากแต่เร่งดำเนินการด้านทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนสถานศึกษา (อภิชัย พันธเสน, 2558) โดยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านมา พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบบงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (บุญเตือน กามินี, 2554, 58 และขวัญเรือน บุญยม, 2556, 54) และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (สุรีย์พร ศรีวิวัฒน์, 2549, 65 และทิพวรรณ ผสมทรัพย์, 2561, 118)

นอกจากผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการศึกษาแล้ว ครูก็มีความสำคัญต่อประเทศชาติอย่างยิ่งด้วย เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้นส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่การปฏิบัติงานของครูครูจึงต้องมีคุณลักษณะที่ดี คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีอุดมการณ์ และวิญญานของความเป็นครู เพราะครูที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างดี และมีประสิทธิภาพความพึงพอใจเป็นความรู้สึกพอใจซึ่งบุคคลมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์กร โดยเห็นว่าการทำงานดังกล่าวตนได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ (ปรียานุช ทองสุก, 2549, 3) แต่ปัจจุบันสภาพปัญหาบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ บุคลากรทุกฝ่ายจำนวนไม่สมดุลกับงาน และต้องรับผิดชอบภาระหนักที่มีค่าครองชีพสูง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก มีข้อจำกัดอย่างมากในการขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ความแตกต่างของชั่วโมงการสอนในสถานการณจำนวนขาดแคลน ทำให้ข้าราชการที่ดี เก่ง หาช่องทางโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น หรือลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ การบริหารงานมีความซ้ำซ้อนไม่อำนวยความสะดวกบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เหตุผลดังกล่าวนี้เชื่อถือว่าครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ชันญา นุช ปิ่นทองคำ, 2555, 3) และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูที่ผ่านมา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (ยุพภรณ์ ขานพล, 2551, 76, บุญเตือน กามินี, 2554, 69 และสาลินี อุดมสุข, 2560, 68) ความต้องการความรักและผูกพันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (ไพฑูรย์ ธรรมนิศย์, 2550, 69) และสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ทองมีศรี(2556, 90) ที่ระบุว่า ความต้องการความสำเร็จ หรือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ว่าอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็นข้อมูล และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

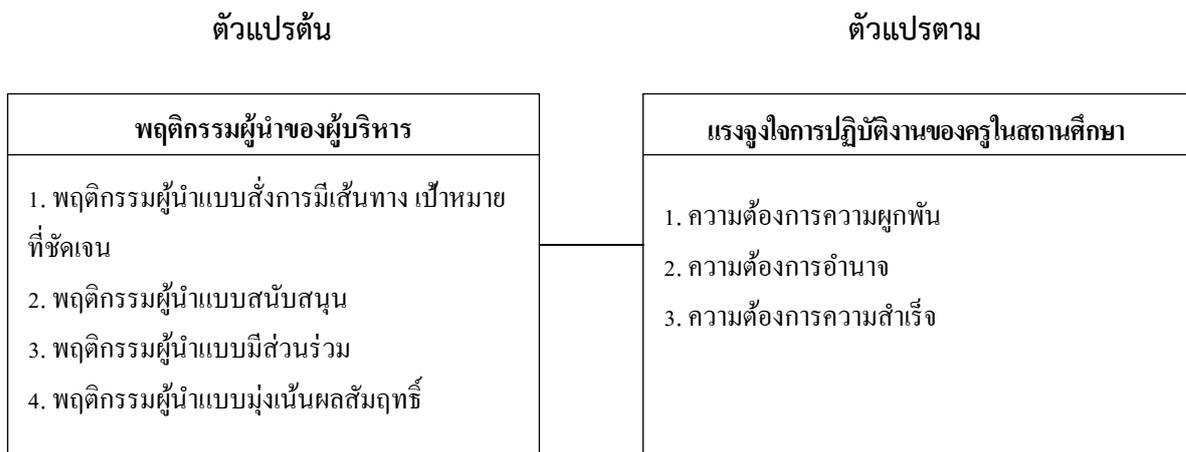
1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของเฮาส์ (House, 1996, 326-327) ซึ่งประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน 2) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่วนแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, 31-79) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความต้องการความผูกพัน 2) ความต้องการอำนาจ 3) ความต้องการความสำเร็จ โดยนำแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 426 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 101 คน และครูจำนวน 325 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 205 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608-609) ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified

random sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้น ได้ผู้บริหารจำนวน 49 คน และครูจำนวน 156 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก

ที่	สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1.	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	30	189	219	15	90	105
2.	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2	11	22	33	5	10	15
3.	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	22	50	72	11	24	35
4.	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี	10	21	31	5	10	15
5.	วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี	8	16	24	4	8	12
6.	วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ	7	11	18	3	6	9
7.	วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง	13	16	29	6	8	14
รวม		101	325	426	49	156	205

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของเฮาส์ (House, 1996, 326-327) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง ประเภทสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของเฮาส์ (House, 1996, 326-327) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของแมคเคลลแลนด์ (McClelland, 1961, 31-79) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อมากำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC=1.00

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 15 คน และครูในสถานศึกษาจำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1978, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่เก็บได้จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นผู้บริหาร และครู โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 5.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา
- 5.1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์
- 5.1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง ประเภทสถานศึกษา ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม (n= 205)

ด้านที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1.	พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน (X_1)	4.05	0.61	มาก	3
2.	พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	4.12	0.65	มาก	1
3.	พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	3.98	0.64	มาก	4
4.	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X_4)	4.07	0.68	มาก	2
รวม (X_{tot})		4.06	0.51	มาก	

จากตาราง พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.65) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.68) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.61) และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.64)

2. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม (n= 205)

ด้านที่	แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1.	ความต้องการความผูกพัน (Y_1)	4.06	0.72	มาก	1
2.	ความต้องการอำนาจ (Y_2)	4.05	0.69	มาก	2
3.	ความต้องการความสำเร็จ (Y_3)	4.03	0.66	มาก	3
รวม (Y_{tot})		4.05	0.55	มาก	

จากตาราง พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความต้องการความผูกพัน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.72) ความต้องการอำนาจ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) และความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.66)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ความต้องการความผูกพัน (Y_1)	ความต้องการอำนาจ (Y_2)	ความต้องการความสำเร็จ (Y_3)	รวม (Y_{tot})
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร				
พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน (X_1)	.423**	.530**	.499**	.605**
พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	.279**	.391**	.509**	.488**
พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	.220**	.463**	.676**	.559**
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X_4)	.420**	.612**	.429**	.611**
รวม (X_{tot})	.425**	.633**	.667**	.716**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.716$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายค้อมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.716$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายคู่มิค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดอย่างเต็มที่ โดยตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานหรือแสวงหาวิธีที่ดีที่สุด พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสร้างความเป็นกันเองให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากร เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเตือน กามินี ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน บุญยม ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน อยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงความเป็นกันเอง สร้างมนุษยสัมพันธ์และคอยช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเต็มที่ ตลอดจนคอยให้กำลังใจและจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการทำงานของบุคลากร และที่สำคัญผู้บริหารใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเตือน กามินี ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัด

ชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่พนักงานครูสามารถเข้าถึงได้ง่าย ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้พนักงานครูได้แสวงหาความรู้ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่พนักงานครูเข้าถึงได้ง่ายและเป็นผู้ที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของพนักงานครู ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของพนักงานครู รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้เคารพศักดิ์ศรีของพนักงานครู และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในลำดับน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารควรติดตามให้คำปรึกษา เสนอแนะวิธีการทำงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร รวมไปถึงการยอมรับและนำข้อบกพร่องในการทำงานมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ผสมทรัพย์ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในลำดับน้อยที่สุด โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีการขอคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัด และผู้บริหารมีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับปฏิบัติงานต่าง ๆ อยู่เสมอ

2. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูเกิดความผูกพันระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สัมผัสได้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้รับโอกาสจากเพื่อนร่วมงานสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลา ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงานจนได้รับการยกย่องและยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงานในหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเดือน กามินี ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน บุญยม ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความต้องการความผูกพัน อยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นส่วนหนึ่งของทีมและได้รับการยอมรับ การยกย่องในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารหรือจากบุคคลอื่น พร้อมทั้งได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับสถานศึกษาทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเดือน กามินี ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบประเด็นที่น่าสนใจ คือ พนักงานครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้พนักงานครูทำงานเป็นกลุ่ม พนักงานครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วน

หนึ่งของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะความต้องการความผูกพันของเพื่อนร่วมงาน การให้ความไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในลำดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีความมั่นคงต่อการประกอบอาชีพ ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ทองมีศรี ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการความสำเร็จ อยู่ในลำดับน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายคู่มิค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะพฤติกรรมผู้นำได้แสดงถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่เหมาะสม โดยการสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ 1) จิรปริยา แผ่นสุวรรณ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ทั้งโดยรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ 2) อรพรรณ เทียนคันฉัตร ที่ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ 3) บุญเตือน กามินี ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล เป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าสหสัมพันธ์สูงไปหาสหสัมพันธ์ต่ำ 3 อันดับแรก คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลด้านความต้องการความผูกพัน รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลด้านความต้องการความผูกพัน และพฤติกรรมผู้นำ

ของผู้บริหารโรงเรียนแบบให้การสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลด้านความต้องการความผูกพัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงการชี้แนะ สนับสนุน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่คุณวิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ได้แพร่หลายออกไปและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการพัฒนา รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในหน่วยงานหรือสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการพัฒนา รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- ขวัญเรือน บุญยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลางสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิรปรียา แผ่นสุวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิ์ สุขมา. (2558). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ผสมทรัพย์. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 15, 118.
- บุญเดือน กามินี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปรียานุช ทองสุข. (2549). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอโสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภูติส ควรระงับ. (2555). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพาภรณ์ ขานพล. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- รพี ศรีโมสาร. (2552). พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคกลางและภาคตะวันออก. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 3.
- ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. 5(2), 90.
- สาลินี อุดมสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมมา ธนินทรีย์. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)*.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- สุรีย์พร ศรีวัฒนะ. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- Bartz, A.E. (1999). *Basic Statistical Concepts* (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Best, J.W. (1983). *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Cronbach, L.J. (1978). *Essentials of Psychological testing*. New York: Harper and Row.
- Domjam, D.J. (1996). *The principles of learning and behavior*. Australia: Thomson.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *Leadership Quarterly*, 7, 323-352.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lovell, L.V. (1980). *Understanding research in education*. London: University of London.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.