

**แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1**
Leadership Styles of School Administrators Affecting factors that promotes teacher performance
In school under the office of Ratchaburi Primary educational service area 1

ดวงกมล มนตรี*, ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ**
Duangkamon Montri*, Piyanart Boonmepipit**
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Muban Chombueng Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 จำนวน 123 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน ครูวิชาการจำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม, ผู้นำแบบทางสายกลาง และผู้นำแบบมุ่งงานสูง ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ผู้นำแบบมุ่งคนสูง และอยู่ระดับน้อย 1 ด้าน คือ ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ

2. ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่ามากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

3. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมที่ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และ ผู้นำแบบสายกลาง โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย ได้ร้อยละ 35.00

คำสำคัญ : แบบภาวะผู้นำ, ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to 1) explore the Leadership of school administrators 2) determine the Affecting factors that promotes teacher performance in school 3) investigate the the leadership of school administrators affecting factors that promote teacher performance in school under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. of 123 places, which were

obtained at random by stratification. There are 3 information providers per school, consisting of 1 administrator of the school, 1 academic teacher, and 1 teacher. totaling 369, The instrument used for collecting data was a 5 rating scale questionnaire with a reliability of 0.96 The statistics for data analysis were frequencies percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. Leadership style of school administrators were overall at a high level. The classification were finding that: It were at a high level in 3 aspects from highest to lowest average. They were team management, middle of the road management and authority obedience respectively, the middle level was country club management and low level was impoverished management.
2. The factors promoting the performance of teachers in schools were overall at a high level. The classification highest to lowest average were finding that: the success at work, the nature of work performed, it to be respected, the responsibility and the job advancement respectively
3. The Leadership styles of executives affecting factors that the overview promote teacher performance in school under the office of Ratchaburi primary educational service area 1. That fit into the equation in order were team management and middle of the road management. The prediction efficiency was 35.00 percent.

Keyword: Leadership Style, Factors Promoting Work

บทนำ

แบบของภาวะผู้นำนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานและมีลักษณะเฉพาะหลายอย่างเช่น เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจึงจะสามารถบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งผู้บริหารยังต้องมีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าเผชิญกับเหตุสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และสามารถคิดหาวิธีการกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาด โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือทีมงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคน และให้การสนับสนุนทุกคนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ กระบวนการและแบบผู้นำที่ดีต่อบุคคลหรือทีมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา มีความเชื่อถือในตัวของผู้ผู้นำ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, 142) ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนจะมีวิธีการบริหารหรือแบบของผู้นำ (Leadership Style) แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนิสัยใจคอ พฤติกรรม ปรัชญา วิสัยทัศน์ หรือความเชื่อของผู้บริหารแต่ละคนในการปฏิบัติงาน การมีแบบของผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อบริหารได้ทั้งงาน และคน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการใช้แบบของผู้นำที่เหมาะสม เพื่อสร้างปัจจัยสนับสนุน หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะปัจจัยสนับสนุนจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครู เสริมสร้างความสามัคคี เสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรหรือสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีแบบผู้นำที่ดีและการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุดารัตน์ วสุพลวิรุฬห์, 2554, 3) การสร้างปัจจัยสนับสนุนเพื่อจูงใจ หรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารทุกยุคทุกสมัยประสบความสำเร็จในการทำงานได้ เพราะมีการนำเอา

รูปแบบการนำปัจจัยเชิงจิตเพื่อการจูงใจต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ซึ่งการส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน ของครู ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร หรือสถานศึกษานั้นเอง ผู้บริหารจึง ควรทราบวิธีการสร้างปัจจัยสนับสนุน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ และทำความเข้าใจ ความต้องการของผู้ร่วมงานในการทำงานจะทำให้องค์กรหรือโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ตามที่ต้องการ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2547, 170) ดังนั้นการสร้างปัจจัยสนับสนุนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้ เห็นผลเป็นรูปธรรมเพราะปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจของบุคลากร หรือครู จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานอันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการในองค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งเมื่อ ครูผู้สอนได้รับปัจจัยสนับสนุน เกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจต่อผู้บริหารจะส่งผลต่อคุณภาพของการ ปฏิบัติงานด้วย

ไทยรัฐออนไลน์ (ไทยรัฐ, 2564, online) นายเอกชัย กี่สุขพันธ์ ประธานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (กพฐ.) กล่าวภายหลังการประชุม กพฐ.ว่า จากงานวิจัยของมูลนิธิ The Asia Foundation ที่ สํารวจกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) พบปัญหา ผู้อำนวยการโรงเรียนขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน โดยที่ประชุมมองว่าจำเป็นต้องพัฒนา ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ระหว่างการยกร่างเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ โดยมุ่งแก้ไขในจุดด้อยนั้น ดังจะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความ เป็นผู้นำ โดยเฉพาะด้านวิชาการ ควรได้รับการพัฒนาพร้อมกันไปทุกด้าน ให้เป็นผู้นำแบบสามารถสร้างปัจจัย สนับสนุน เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับ “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ราชบุรี จำนวน 175 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2565 : 32-75)

กลุ่มตัวอย่าง คือสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ปี การศึกษา 2565 จำนวน 123 แห่ง ซึ่งได้จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน

(Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) และกำหนดผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sample) โรงเรียนละ ผู้บริหาร 1 คน ครูวิชาการ 1 คน ส่วนครูเลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นครูผู้สอน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 369 คน

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมี เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง กลุ่มอำเภอ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------|
| 1. ผู้นำแบบมุ่งงานสูง | 8 ข้อ |
| 2. ผู้นำแบบมุ่งคนสูง | 9 ข้อ |
| 3. ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ | 8 ข้อ |
| 4. ผู้นำแบบทางสายกลาง | 8 ข้อ |
| 5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม | 7 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-------|
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน | 5 ข้อ |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ | 5 ข้อ |
| 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 5 ข้อ |
| 4. ความรับผิดชอบ | 5 ข้อ |
| 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 5 ข้อ |

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale, 1967 : 90-95) โดยมีช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ ปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือของรายการข้อคำถามโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการดำเนินการ

3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างของตัวแปร เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงของโครงสร้างและเนื้อหา (structure and content validity) โดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่า 0.6 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 แห่ง ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูล 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, 161) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่น เท่ากับ $\alpha .96$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเองและมีผู้ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สพ.รบ.1

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้นำแบบมุ่งงานสูง (X_1)	4.24	0.56	มาก	3
2. ผู้นำแบบมุ่งคนสูง (X_2)	2.80	0.48	ปานกลาง	4
3. ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ (X_3)	2.31	0.92	น้อย	5
4. ผู้นำแบบทางสายกลาง (X_4)	4.25	0.44	มาก	2
5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (X_5)	4.49	0.45	มาก	1
รวม (X_{tot})	3.62	0.28	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.28) และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.45) ผู้นำแบบทางสายกลาง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.44) และ ผู้นำแบบมุ่งงานสูง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.48) ระดับปานกลางคือ ผู้นำแบบมุ่งคนสูง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.48) ระดับน้อย คือ ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ($\bar{X} = 2.31$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y_1)	4.43	0.40	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)	4.42	0.36	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_3)	4.43	0.36	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)	4.36	0.42	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y_5)	3.99	0.84	มาก	5
รวม (Y_{tot})	4.33	0.35	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.35) และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.40) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.43$, S.D. 0.36) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.36) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.42) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.99$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16.178	1	16.718	197.383	0.000 ^b
Residual	31.085	367	0.085		
Total	47.804	368			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	= 0.591 ^a
ประสิทธิภาพการทำนาย (R^2)	= 0.350
ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (R^2)	= 0.348
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	= 0.29103

ตัวแปรพยากรณ์ตามลำดับการเข้าสมการ	Unstandardized Coefficients $\hat{\beta}$	Std. Error	standardized Coefficients Beta	t	Sig
(ค่าคงที่)	2.309	0.152		15.193*	0.0111
ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (X_5)	0.446	0.034	0.591	14.049*	0.050
ผู้นำแบบทางสายกลาง (X_4)	0.124	0.046	0.152	2.702**	0.007

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง พบว่า ตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวม คือ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (X_5) และผู้นำแบบทางสายกลาง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .591^a ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .350 นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 35.00 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.348 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .29103 ในลักษณะนี้แสดงว่าตัวแปรแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 2 ด้าน ร่วมกันส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y'_{tot} = 2.309 + 0.446 (X_5) + 0.124 (X_4)$$

และเขียนเป็นสมการถดถอยคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_{tot} = 0.591(X_5) + 0.152 (X_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เพราะภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมจะต้องแสดงถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่เหมาะสมในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบความสำเร็จ และหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้นำแบบมุ่งงานสูง ผู้นำแบบมุ่งคนสูง และผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอข้อคิดเห็น และร่วมวางแผนในการทำงานอย่างเสมอภาค ร่วมกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกลุ่ม โดยส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสสร้างผลงานและกล่าวยกย่องชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม และให้ความสำคัญกับแนวคิดและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงสุริยา ศรีพูน (2563, 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการวางแผน เสนอแนะและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีให้มีความไว้วางใจกัน หลอมรวมแนวคิดและเจตคติของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหนึ่งเดียวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, 101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะองค์การทุกองค์การงานส่วนใหญ่ในองค์การไม่สามารถทำได้สำเร็จโดยบุคคลเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งในด้านทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การมีสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การ

2. จากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่าปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรานิต จินดาศรี (2560 : 54) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจคือพลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

ออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ หรือมีผู้นำชักจูง และการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสังเกตหรือประเมินได้จากที่พนักงานตั้งใจจริงในการทำงาน มีความกระตือรือร้น รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560 : 85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า การร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลสม่ำเสมอ ทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานก่อให้เกิดพลังของผู้ร่วมงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคลากรเกิดการทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะครูคาดหวังในการประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งปัจจัยเกื้อหนุนชีวิต การทำงานที่ประสบความสำเร็จ เป็นเป้าหมายสำคัญของการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน จันทร์บุปผา (2560 : 100) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มนุษย์ทุกคนจะสำเร็จได้ตามความต้องการจะต้องมีการเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างความสามารถในการเดินตามความต้องการของตนเองได้ เช่น ต้องการได้เงินเดือนสูงก็ควรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ มีผลงานที่มีคุณภาพถ้าต้องการความรักจากผู้อื่นก็ต้องทำให้ผู้อื่นมองเห็นความสำคัญและยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันนิกา ทองทุม (2555 : 51) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย มีโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับว่า สุจิตรา พันศรี (2559 : 20) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน คือแรงขับที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวังของตน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากและเมื่อประสบกับปัญหา ก็จะพยายามหาวิธีการแก้ไขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้นำแบบสายกลาง ร่วมส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สามารถร่วมกันทำนายปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 35.00 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้งนี้เป็นเพราะ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินงาน ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับปราณีต จินดาศรี (2560 : 50) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานภายในโรงเรียน รวมทั้งแบบภาวะผู้นำจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคล เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น โดยผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และพฤติกรรมเหล่านั้นจะก่อให้เกิดผลตามที่ผู้นำต้องการ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามต้องการของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กัณนิกา ทองทุม. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปราณีต จินดาศรี. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายฝน จันทร์บุปผา. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา พันศรี. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุวรรณา พงษ์ผ่องพล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แสงสุริยา ศรีพูน. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสันตพล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (2565). ข้อมูลสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2565). รายงานวิจัยของมูลนิธิ The Asia Foundation โดย ไทยรัฐออนไลน์. สืบค้นเมื่อ มกราคม 2565 จาก <http://www.google.com>.

- Blake, R., & Mouton, J. (1964). **The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence**. Houston TX: Gulf Publishing Company.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.(pp.202-204).
- Herzberg, F. (1959). **Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work**. New York: John Willey.
- Krejcie R.V. & Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(2) : 607.