ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

The Leadership Behavior Of The School Administrators Affecting The Motivation In The Performance Of The Teachers Under Prachinburi Primary Educational Service Office 1

รัฐพล ปั้นทอน*, กัญภร เอี่ยมพญา**, นิวัตต์ น้อยมณี***
Ratthapol Panton*, Kanporn Aiemphaya**, Niwat Noymanee***
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์*’**
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ***
Rajabhat Rajanagarindra University*’**
Bangkok Suwarnbhumi University***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงในในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในในการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงในในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามจากมากไปน้อย คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ด้านพฤติกรรมมุ่งงานเป็นสำคัญ ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญ และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม ตามลำดับ 2) แรงจูงในในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม และด้านพฤติกรรมมุ่งงานเป็นสำคัญ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงในในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 65.50 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

Y^' = -1.396+.439X_4+.522X_1+.207X_2+.180X_3

Z^' = .344X_4+.385X_1+.171X_2+.135X_3

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study 1) to study the level of behavioral leadership of school administrators; 2) to study the level of teachers' performance motivation; 3) to study the relationship between behavioral leadership of school administrators and school administrators' performance motivation. and 4) to study the behavioral leadership of school administrators that affect teachers' performance motivation. The sample used in the research were 302 teachers under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson Product moment correlation coefficient and multiple linear regression analysis.

The research findings found that 1) Behavioral leadership of school administrators the overall average was at a high level. Sorted in descending order, namely the behavior of the leader in the middle line. Work-oriented behavior is important. Behavioral aspect focuses on relationships. and team leadership behavior, respectively; 2) Motivation for teacher performance the overall average was at a high level. In order from most to least is the success of work. social relations and advancement in positions, respectively; 3) Behavioral leadership of school administrators and teacher performance motivation had a high positive correlation with statistical significance at the .05 level; and 4) Behavioral leadership of school administrators' Behavioral aspect focuses on relationships. Moderate leadership behavior Team Leader Behavior and work-oriented behavior is important were able to jointly predict teachers' motivation for performance at 65.50 %. It could be written as a forecast equation in the form of raw scores and standard scores as follows:

Y^' = -1.396+.439X_4+.522X_1+.207X_2+.180X_3

Z^' = .344X_4+.385X_1+.171X_2+.135X_3

Keywords: New Generation of Administrators' Characteristics, Being Learning Organization

บทนำ

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารจัดองค์การ ซึ่งในการที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่จะทำงาน หากมีการจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจและเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังที่ สมุทร ชำนาญ (2559, หน้า 330-331) กล่าวว่า โดยปกติในการทำงานขององค์การ ผู้นำจำเป็นต้องจัดให้มีแหล่งที่จะเกิดแรงจูงใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ทั้งนี้การให้บุคคลได้รับสิ่งที่เรียกว่าแรงจูงใจภายนอกจะเป็นปัจจัยที่เสริมแรงในการทำงานเบื้องต้น ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายในนั้นจะเป็นสิ่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่มีความยั่งยืน สามารถส่งผลต่อการทำงานของบุคคลอย่างยั่งยืน ถาวร และส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การ สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 212) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญและส่งผลต่อการทำงานของทุกคนในองค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ และในส่วนของสถานศึกษา ศิลาพร จำปารัตน์

(2558, หน้า 1427) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู เพราะการที่ครูจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความตั้งใจ ทุ่มเท และพยายามทำงานให้มีคุณภาพ ดังที่ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 148-149) กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูว่ามีความสำคัญมากที่จะทำให้ครูและบุคลากรทุกคนในองค์การปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีเทคนิคและวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในบังคับบัญชา โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการต่างๆ ตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อจะได้นำพาองค์การไปในทางที่ดีขึ้น และจากการศึกษาของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 76-78) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับองค์การทุกระดับ ทั้งในองค์การขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารย่อมจะนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จ ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 23) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเพราะมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและส่งผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ และคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานหากไม่มุ่งพัฒนาคน และไม่พัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อ การปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ หากผู้บริหารหรือผู้นำสามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำของตนได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดีก็จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นที่จะต้องมีพฤติกรรม ทักษะและเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบ โดยผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันและเชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลส่วนใหญ่จะคำนึงถึงผู้อื่นสูงและคำนึงถึงตนเองสูง ผู้นำที่เป็นที่พึงพอใจมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและตนเองสูง ข้อค้นพบจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ ส่วนใหญ่ปรากฏผลว่าสมาชิกของกลุ่มต้องการผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก แสดงว่าถ้าผู้นำยึดผู้อื่นเป็นหลักแล้วคนงานจะมีการเปลี่ยนงานน้อยมาก และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์มีส่วนที่ผู้นำต้องเลือกว่าจะผู้นำที่ยึดผู้อื่นเป็นหลักสูง สมาชิกกลุ่มจะมีผลผลิตที่มีประสิทธิผลมากกว่า ส่วนผลการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ พบว่า กลุ่มงานที่มีผลผลิตสูงส่วนใหญ่จะมีผู้นำที่ยึดงานเป็นหลักมากกว่า ผู้นำที่ยึดผลผลิตเป็นหลัก ผู้นำที่มีประสิทธิผลส่วนใหญ่จะสนับสนุนความสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่ม มีการเน้นการตัดสินใจโดยกลุ่มมากกว่าการตัดสินใจรายบุคคล (ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 282-286)

จากการดำเนินงานพบว่ารายงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า บุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อ

พัฒนาคน คือ ครู ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ในการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย การทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำ จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าในการดำเนินงานในส่วนอื่นนอกเหนือจากด้านการสอนเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่ครู ซึ่งทำให้เกิดความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานและขาดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มีการออกแบบวางแผนการผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้สามารถจูงใจบุคคลที่เก่ง ดี มีความรู้ มาเป็นครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1, 2563, หน้า 39) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จึงได้เสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่หลากหลาย และนาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้รางวัลครูที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การ เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ซึ่งการศึกษาดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยหวังว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จาก 119 โรงเรียน จำนวน 1,366 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปี

การศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงในการการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์
ในการทำงาน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95)

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาความถูกต้องของภาษาโดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาแบบสอบถาม ผลการพิจารณาได้ค่าอยู่ระหว่าง .80-1.00 ทุกข้อ

2. การค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .98

วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 302 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และวิเคราะห์สถิติ ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามตอนขั้นตอนดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression

Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	*n* = 302		ระดับ
	$\bar{X}$	*S.D.*	
1. ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญ	4.23	.36	มาก
2. ด้านพฤติกรรมมุ่งงานเป็นสำคัญ	4.25	.34	มาก
3. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม	4.22	.38	มาก
4. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	4.26	.34	มาก
เฉลี่ยรวม	4.24	.28	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ($\bar{X}$ = 4.26) ด้านพฤติกรรมมุ่งงานเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.25) ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.23) และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม ($\bar{X}$ = 4.22)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) แรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

แรงจูงในการปฏิบัติงานของครู	*n* = 302		ระดับ
	$\bar{X}$	*S.D.*	
1. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.33	.48	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	4.35	.49	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.30	.46	มาก
เฉลี่ยรวม	4.33	.45	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 4.35) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.33) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.30) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 3

ตาราง 3ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X
ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญ (X_1)	1.00				
ด้านพฤติกรรมมุ่งงานเป็นสำคัญ (X_2)	.620*	1.00			
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_3)	.671*	.675*	1.00		
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_4)	.332*	.419*	.315*	1.00	
แรงจูงในการปฏิบัติงานของครู (Y)	.617*	.625*	.614*	.610*	.793*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{xy} = .793) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับ คือ ด้านพฤติกรรมมุ่งงานเป็นสำคัญ (r_{x_2y} = .625) ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญ (r_{x_1y} = .617) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม (r_{x_3y} = .614) และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (r_{x_4y} = .610)

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู				
	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-1.396	.243		-5.735*	.006
ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญ (X_1)	.439	.062	.344	7.106*	.000
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_4)	.522	.051	.385	10.207*	.000
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_3)	.207	.062	.171	3.336*	.001
ด้านพฤติกรรมมุ่งงานเป็นสำคัญ (X_2)	.180	.067	.135	2.690*	.008
ค่าคงที่ (α) = -1.396					
R = .809, R^2 = .655, $S.E._{est}$ = .271, F = 141.125					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญ (X_1) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_3) และด้านพฤติกรรมมุ่งงานเป็นสำคัญ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคุณ (R) เท่ากับ .809 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .655 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($S.E._{est}$) เท่ากับ .271 ทั้ง 4 ตัวแปรสามารถทำนายแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 65.50 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = -1.396+.439X_1+.522X_4+.207X_3+.180X_2$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z'Y = .433Z_1+.385Z_4+.171Z_3+.135Z_2$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พิชยา สุทธิแสน (2563, หน้า 58-59) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปะถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563, หน้า 88) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บรรณสรณ์ นรดี (2563, หน้า 311) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง แสงสุริยา ศรีพูน (2563, หน้า 210) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุดมีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัดมีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะและมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบดำเนินงานตามนโยบายตลอดจนสร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศแก่ครู ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานสามารถและเข้าถึงง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยไม่สร้างความกดกันในเรื่องผลงานแก่ผู้ร่วมงาน เน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของทุกฝ่ายในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคนหลอมรวมแนวคิดของครูทุกคนให้เป็นหนึ่งเดียว และหากสถานศึกษาเกิดปัญหาจะใช้วิธีการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560, หน้า 85) อีกทั้งการบริหารงานในสถานศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะ ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีเพื่อให้ได้ใจของผู้ร่วมงาน ให้ร่วมดำเนินงานอย่างเต็มใจและเต็มศักยภาพ โดยแสดงออกมาให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานสามารถและเข้าถึงง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยไม่สร้างความกดกันในเรื่องผลงานแก่ผู้ร่วมงาน เน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์และเน้น ความพึงพอใจของทุกฝ่ายในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน หลอมรวมแนวคิดของครูทุกคนให้เป็นหนึ่งเดียว และหากสถานศึกษาเกิดปัญหาจะใช้วิธีการ ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 38) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลวิจัยพบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บุษยมาศ ผาดี (2563, หน้า 72) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นารินทิพย์ สิงห์งอย (2564, หน้า 137) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจเป็นพลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง และการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสามารถสังเกตหรือประเมินได้จากการที่พนักงานมีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีความกระตือรือร้น รู้สึกถึงความมั่นคงในงานที่ทำ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ไม่ควรละเลยหรือมอบข้ามความสำคัญเพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานทั้งสิ้น หากผู้บริหารมีความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลเพื่อจูงใจให้คนทำงานได้ดีที่สุดเท่าที่จะทำ ได้และตอบสนองต่อความต้องการของทุกคนได้อย่างเหมาะสม (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2558, หน้า 114) ประกอบกับผู้บริหารองค์การควรสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์การและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็สามารถจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีแรงจูงใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน (จิตติภา ขาวอ่อน, 2555, หน้า 19-20) นอกจากนี้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ยังมีการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์จัดเป็นการส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1, 2565, หน้า 28) จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้แรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ จิรปรียา แผ่นสุวรรณ (2556, หน้า 105-106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563, หน้า 86-87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ บรรณสรณ์ นรดี (2563, หน้า 311) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารงานโดยคำนึงสภาพการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง กระจายอำนาจการบริหารแก่ครู สนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน ทำให้ครูเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาค มีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู คอยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป (บรรณสรณ์ นรดี, 2563, หน้า 312) ผู้บริหารควรตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเพราะมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและส่งผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ และคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานหากไม่มุ่งพัฒนาคนและไม่พัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อ การปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 23) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมากที่จะทำให้ครูและบุคลากรทุกคนในองค์การปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีเทคนิคและวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในบังคับบัญชา โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการต่างๆ ตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (มัณฑนา ชุมปัญญา, 2563, หน้า 148-149) จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ฉันทพัฒน์ จานเก่า (2565, หน้า 136) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรณีศึกษาครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่พริกศรีถ้อย ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ แสงสุริยา ศรีพูน (2563, หน้า 210) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านพฤติกรรมมุ่งคนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกของทีมแสดงว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับผู้อื่นด้วย โดยการให้การสนับสนุน และการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาของพฤติกรรม จะมุ่งแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจ ความมั่นใจ เป็นมิตร สนใจ และเข้าถึงปัญหา ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้คำแนะนำที่ดีในการทำงาน สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันก็ตั้งเป้าหมาย และให้แนวทางในการทำงานที่ถูกวิธี เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย และบรรลุวัตุประสงค์ (ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 284) เน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ (พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์, 2555, หน้า 38) จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นสำคัญ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูควรมีการชื่นชมผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกันกับครู ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการ สร้างโอกาสให้ครูทำงานร่วมกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ครูควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถ และมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และสนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจการบริหารให้แก่ครู สนับสนุนให้ครูมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกระดับ บริหารงานให้ครูเกิดความพึงพอใจและไว้วางใจ และสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน

4. ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจการบริหารให้แก่ครู สนับสนุนให้ครูมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกระดับ บริหารงานให้ครูเกิดความพึงพอใจและไว้วางใจ และสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ตามความเห็นของผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

จิตติภา ขาวอ่อน. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิรปรียา แผ่นสุวรรณ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉันทพัฒน์ จานเก่า (2565, มกราคม-เมษายน). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรณีศึกษาครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่พริก-ศรีถ้อย. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 7* (1), 127-158.

ไชยะ เทพา. (2564, กันยายน-ธันวาคม). ภาวะผู้นำทางการเมืองในยุคโควิด-19. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4* (3), 1027-1044.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

นารินทิพย์ สิงห์งอย. (2564, มกราคม-มีนาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 9* (34). 137-147.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2558). *การพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล.

บรรณสรณ์ นรดี. (2563, กันยายน-ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4* (3). 305-317.

บุศยมาศ ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปรานีต จินดาศรี. (2560, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 9* (1). 113-116.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิชยา สุทธิแสน. (2563, มกราคม-กุมภาพันธ์). คุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *6* (1). 55-69.

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศิลาพร จำปารัตน์. (2558). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15*. 1425-1437.

สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมุทร ชำนาญ. (2559). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. ปราจีนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.

แสงสุริยา ศรีพูน. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6* (2), 205-213.

อรรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, (3) 607-610.

Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbeic, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.