

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

The Relationship between behavioral leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers in Thasala District Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4



¹สุริยา พรหมเรือง, ²พระครูพิจิตรศุภการ และ ³มะลิวัลย์ โยธารักษ์

¹Suriya Promruang, ²Phrakhrupichitsupakarn and ³Wanchat Thippamas

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาเขตนครศรีธรรมราช, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand.

¹rak.sudterak@hotmail.com

Received May 10, 2020; Revised July 12, 2020; Accepted August 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ด้านการสอนในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 48 โรงเรียน ครูจำนวน 226 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางเต็มบวก อย่างนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of the study included: 1) to study behavioral leadership of school administrators in Tha Sala District under Nakhon Si Thammarat Primary Education Area Office 4; 2) to investigate work motivation of teachers; and 3) to explore the relationship between behavioral leadership of school administrators and work motivation of teachers in Tha Sala District under Nakhon Si Thammarat Primary Education Area Office 4. It was a quantitative research. Sampling groups of this research included 226 school teachers in 48 schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Area Office 4. The findings of this research were as follows: 1) The overall level of behavioral leadership of school administrators in Tha Sala District under Nakhon Si Thammarat Primary Education Area Office 4 was at the highest; 2) The average level of work motivation of teachers in Tha Sala District under Nakhon Si Thammarat Primary Education Area Office 4 was at the highest; 3) The relationship between behavioral leadership of school administrators and work motivation of teachers in in Tha Sala District under Nakhon Si Thammarat Primary Education Area Office 4 was positive at a high level with statistical significance at the level of 0.1.

Keywords: Relation; Behavioral Leadership; Work Motivation

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่างๆ ตระหนักถึงการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมประเทศชาติ ด้วยเหตุนี้ระบบการจัดการศึกษาของไทย จึงจำเป็นต้องปรับตัว ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและด้านวัฒนธรรม โดยจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ รวมทั้งด้านพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมตั้งแต่วัยฐานชีวิตและต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564) อีกด้วย สำหรับการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นจำเป็นต้องเน้น การพัฒนาคุณภาพคนและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสู่ระดับสากล กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้น ปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 4 ประเด็นหลัก คือ พัฒนาคอนไทยยุคใหม่ โดยปรับกระบวนการทัศนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ โดยปรับระบบ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพให้เกิดความคล่องตัวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา

ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนเพื่อให้ปฏิบัติตามในการแก้ปัญหาต่างๆ ชักชวน กระตุ้น ทำให้คนในองค์กรเกิดแรงบันดาลใจและมีความเชื่อมั่น ว่าเป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จขององค์การในขณะเดียวกัน ผู้บริหารที่ไม่มีภาวะความเป็นผู้นำอาจทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ จะส่งผลให้สถานศึกษา ขาดคุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงานของครูและผลผลิตที่เกิดขึ้นไม่มีคุณภาพเพียงพอ ซึ่งก็อาจทำให้เกิดการไม่ลงรอยกันหรือขาดความสามัคคีในหมู่คณะ อันจะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาหรือแม้แต่อาจเกิดความขัดแย้งระหว่างสถานศึกษากับชุมชนได้ ในการบริหารสถานศึกษานั้นย่อมอาจต้องเผชิญกับความขัดแย้งชนิดที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยความขัดแย้งเป็นผลมาจากความไม่เห็นด้วยของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านความรู้ ทัศนคติ ประสบการณ์ รวมทั้งผลประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และมีความหลากหลายนั้น ต่างส่งผลกระทบต่อวงการ

วิชาชีพทางการศึกษา โดยเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจะต้องเลือกแบบการนำให้สอดคล้องเหมาะสมกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถนำครูและบุคลากรในองค์กรให้ร่วมกัน พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร จึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าผู้บริหารขององค์กรเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ก็คือ ภาวะผู้นำ องค์กรใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีความสามารถย่อม นำพาองค์กรสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดก็ตามที่มีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำลงและผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว ทั้งนี้โดยทั่วไปแล้วความต้องการทางจิตใจและความต้องการ ทางสังคม ซึ่งเป็นนามธรรมและเป็นเรื่องของจิตใจ ไม่สามารถจับต้องได้แต่ก็เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ ภายหลังที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายที่คนๆนั้นคิดว่าตนพอแล้ว มนุษย์ก็ยังมี ความ ต้องการทางจิตใจต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจเป็นการมุ่งที่จะตอบคำถามที่ว่าทำอย่างไร จึงจะทำให้คนอยากทำงานหรือเต็มใจในการทำงาน ซึ่งแนวความคิดนี้เชื่อว่าหากคนมีความตั้งใจและเต็มใจในการทำงานแล้ว ผลงานที่ออกมาจะดีและผู้ที่ทำงานก็มีความสุขในการทำงานเพราะได้ทำงานโดยมีเป้าหมายหรือทำเพื่อสิ่งที่ตนต้องการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่ด้านการสอนในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ด้านการสอนในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 48 โรงเรียน ครูจำนวน 548 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (krijcie & morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 2 ฉบับ คือ

2.1 ฉบับที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 แบบ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) พฤติกรรมด้านคุณธรรม เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert)” 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มี 3 ด้าน 1) แรงจูงใจด้านการดำรงชีวิต 2) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ 3) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า

เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert)” 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

2.2 ฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview Questionnaires)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอท่าศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยทำแบบสอบถามจำนวน 226 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนต่างๆ ตามจำนวนที่กำหนดไว้

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) และมีการแปลผลในกรณีที่มีค่า (r_{xy}) เป็นบวก ดังนี้

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยรวมเรียบเรียงข้อมูลนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาเพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	4.58	0.42	มากที่สุด
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.62	0.35	มากที่สุด
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	4.08	0.32	มาก
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทิม	4.66	0.30	มากที่สุด
5 พฤติกรรมด้านคุณธรรม	4.61	0.38	มากที่สุด
รวม	4.51	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบทิม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.62$) ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.08$)

ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบทิม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู ส่วนผู้บริหารสร้างควมมีมาตรฐานด้านความ เป็นเลิศแก่ครูสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาคำแนะนำ ส่วนผู้บริหารปฏิบัติตนเสมอ ภาคกับทุกคน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการ ส่วนผู้บริหารสร้างจิตสำนึกใน การสร้างค่านิยมขององค์การให้บุคคลากรเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน บทบาทหน้าที่มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมทีมงานให้มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายและวางแผนการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารให้ความสำคัญกับแนวคิดครูทุกคนและ ผู้บริหารชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) พฤติกรรมด้านคุณธรรม ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารมีความประพฤติปฏิบัติทางกายและวาจา เรียบร้อย ดึงาม ไม่ประพฤติเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษา ส่วนบริหารไม่อคติหรือลำเอียง ด้วยความหลงรัก หลงชัง ด้วยความกลัวเกรงและด้วยความหลงไม่จริงใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. แรงจูงใจด้านการดำรงชีวิต	4.59	0.37	มากที่สุด
2. แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์	4.67	0.42	มากที่สุด
3. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า	4.70	0.34	มากที่สุด
รวม	4.65	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.70$) รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.67$) ส่วนแรงจูงใจด้านการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.59$)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ ส่วนแรงจูงใจด้านการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดรายด้านดังนี้

1) แรงจูงใจด้านการดำรงชีวิตของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยและมีเหตุจำเป็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน ส่วนข้อรับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) แรงจูงใจด้านการความสัมพันธ์ของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่วน ข้อท่านพร้อมที่จะร่วมงานกับทุกคน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน

3) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองฝึกงาน ศึกษาดูงานและศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนก้าวหน้า ส่วน ข้อท่านได้รับโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และข้อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	0.691**	ระดับสูง	บวก
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	0.667**	ระดับสูง	บวก
พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	0.732**	ระดับสูง	บวก
พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	0.743**	ระดับสูง	บวก
พฤติกรรมด้านคุณธรรม	0.706**	ระดับสูง	บวก
รวมภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	0.821**	ระดับสูงมาก	บวก

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

สัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางเต็มบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางเต็มบวก อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้มีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จตามที่หวัง การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความอดทน มีความบาก

บัน และคิดหาวิธีที่จะนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานมากที่สุด ไม่ทอดทิ้งมีความพยายาม แม้ว่าจะงานจะมีอุปสรรค แรงจูงใจสามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ การค้นพบวิธีการทำงานที่ดี หรือให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากกว่าเดิม การทำงานเป็นทีมมีสำคัญและทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มั่นคงในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีประเด็นที่น่าสนใจ อภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พฤติกรรมแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมด้านคุณธรรม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมผู้นำจะต้องแสดงถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่เหมาะสมในการโน้มน้าวจิตใจของผู้อื่น ให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบผลสำเร็จ และให้หน่วยงานที่ความเจริญก้าวหน้า เมื่อใคร่ครวญพิจารณาตามรายด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่น่าสนใจที่สุด 3 ลำดับแรกคือ คือ พฤติกรรมแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมด้านคุณธรรม อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมแบบทีม เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในทีมและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เน้นการทำงานเป็นทีมโดยมีผลสำเร็จของงาน เป็นเป้าหมายมีการประชุมกันอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน กระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการอภิปรายผลการทำงานการมีติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ไม่ซ่อนเร้น เมื่อเกิดปัญหาในการ

ปฏิบัติงานจะใช้วิธีประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไขผู้บริหารชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในประเด็นพฤติกรรมผู้นำแบบทีมซึ่งสอดคล้องกับเนตรพัฒนา ยาวีราช (2552:56) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการที่บุคคลหลายคน เข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นจึงนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จขององค์การ หน่วยงานที่มีทีมงานที่ดีในการประกอบกิจกรรมหรือภารกิจต่างๆจะทำให้การดำเนินงาน สำเร็จไปอย่างลุล่วง ราบรื่นด้วยการอาศัยความสามารถของทีมงาน ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพของสมาชิกของ ทีมงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า แรงจูงใจต้องการด้าน ความสัมพันธ์ แรงจูงใจด้านการดำรงชีวิตเมื่อพิจารณาไคร่ครวญอาจเป็นเพราะ การร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ตลอดจนช่วยเหลือดูแลอย่าง สม่ำเสมอ ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีการสร้างสรรค์การทำงานย่อมทำให้เกิด พลังของความสามารถของผู้ร่วมปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจ ของบุคลากรทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานอย่างสุด ความสามารถ แรงจูงใจจะแรงกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์ทำกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา และเป็นพฤติกรรมที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายแรงจูงใจยังก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของ มนุษย์ออกมาซึ่งสอดคล้องกับสัมมา รณินธ์ (2553:39) ได้กล่าว การจูงใจเป็นการรวมพลัง เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้มีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จตามที่หวัง การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความ อดทน มีความบากบั่น และคิดหาวิธีที่จะนำความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพของตนมา ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานมากที่สุด ไม่ทอดลอยต่อความพยายามง่ายๆ แม้ว่าจะงานจะมี อุปสรรค แรงจูงใจสามารถยังมีอิทธิพลและสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการทำงานและ การค้นพบช่องทางวิธีการทำงานที่ดี หรือประสบความสำเร็จมากกว่าเดิม บุคคลที่มีแรงจูงใจ ในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อการทำงาน ทำให้งานมีความ

เจริญก้าวหน้า มีวินัย มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับนาริรัตน์ บัตรประโคน (2560 : 34) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับเสาวลักษณ์ ณ รังสี (2556 :60) แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตจังหวัดระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับบุญเตือน กามินี ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลใน จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลใน จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01 เมื่อเรียงตามลำดับความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาตามรายด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญที่สุด 3 ลำดับแรกคือ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำด้านคุณธรรม การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในการทำงาน เนื่องจากงานในองค์กรต้องอาศัยความคิด การร่วมแรงร่วมใจกันจากทุกฝ่าย องค์กรจึงจะอยู่รอด การที่คนหลายคนช่วยกันคิดช่วยกันแก้ปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยเฉพาะหัวหน้าและผู้ร่วมงาน ช่วยให้สมาชิกมีบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานเป็นกลุ่ม เข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เข้าใจในกระบวนการทำงานของกลุ่ม สามารถที่จะแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในกลุ่ม ช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงาน ช่วยสร้างความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้การ

ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมคิด บางโม : (2554) กล่าวทำงานเป็นทีมหรือการตั้งทีมงานขึ้นมาเป็นที่นิยมทั่วไป เพราะมีความเชื่อมั่นว่าการช่วยกันทำงานดีกว่าการทำงานคนเดียวแม้แต่การบริหารองค์การก็ยังนิยมบริหารเป็น นั่นคือมีคณะบริหารหัวใจสำคัญของทีมงานคือการยอมรับความสามารถและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ น่าจะเป็นเพราะว่าหวังผลเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานใช้ระบบราชการที่มีระเบียบแบบแผน ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานตามระเบียบโดนเน้นความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจหลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอม ใจการจัดความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับธีรดา สืบวงศ์ชัย : (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าศาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า พฤติกรรมแบบทีม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจึง ควรพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมแบบทีม จึงนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จขององค์การ หน่วยงานที่มีทีมงานที่ดีในการประกอบกิจกรรมหรือภารกิจต่างๆจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จไปอย่างลุล่วง มีความราบรื่นอาศัยความสามารถของทีมงาน ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของสมาชิกของทีมงานที่ช่วย ส่งเสริมสนับสนุนให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้เห็นประสิทธิภาพขององค์การ จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การและประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด จึงควรเร่งดำเนินการสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นกับผู้บริหารขององค์การ พื่อใจใน

ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553), *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เนตร์ พัฒนา ยาวีราช. (2552), *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเพลส.
- นารีรัตน์ บัตรประโคน. (2560), *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สัมมา รณิธย์. (2553), *ภาวะผู้นำผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- สมคิด บางโม. (2554), *องค์การและการจัดการ*, กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์.
- เสาวลักษณ์ ณ รังสี. (2556), *แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต จังหวัดระยอง 1* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.