

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรง  
จูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2  
THE RELATIONSHIP BETWEEN BEHAVIORAL LEEDERSHIP OF SCHOOL  
ADMINISTRATORS AND MOTIVATION IN THE WORK OF TEACHERS  
IN THE EDUCATIONAL QUALLITY DEVELOPMENT CENTER 2 UNDER  
THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



<sup>1</sup>สมพร รักบุญ และ <sup>2</sup>สุเทพ เมยไธสง

<sup>1</sup>Somporn Rakboon and <sup>2</sup>Suthep Moeythaisong

<sup>1</sup>มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, ประเทศไทย

<sup>1</sup>Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand

<sup>1</sup>somporn.rak@student.mbu.ac.th

**Received :** October 25, 2024; **Revised :** January 12, 2025; **Accepted :** January 29, 2025

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษา แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

<sup>1</sup>นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยจำแนกจากภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

**คำสำคัญ** ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the Behavioral leadership of school administrators and motivation for teachers' work performance in Educational Quality Development Center 2 under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 2) to study the motivation for teachers' work performance in the Educational Quality Development Center 2 under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, classified by the number of teachers in each school, behavioral leadership questionnaire for School administrators behavioral leadership questionnaire of school administrators Questionnaire on teachers' work motivation, and teacher motivation questionnaire, and 3) to find the relationship between behavioral leadership of school administrators and teachers' motivation in the Educational Quality Development Center 2 the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, The results found that: 1) Behavioral leadership level of School administrators in Educational Quality Development Center 2 under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was

Parental leadership behavior, followed by Relationship - Oriented leadership behavior, and the aspect with the lowest average value was Casual leadership behavior. 2) Level of motivation for teachers' work performance in Educational Quality Development Center 2 under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. Overall it was at a high level in all aspects, arranged in order from the highest to the lowest average as follows: the survival needs the relationship needs and the progression needs 3) The level of relationship between the behavioral leadership of School administrators and teachers' work motivation in Educational Quality Development Center 2 under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, It was found that there is a moderate positive relationship with statistical significance at the .01 level, classified by Behavioral leadership of school administrators and teachers' motivation in educational Quality Development Center 2 under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2

**Keywords:** Behavioral Leadership, Motivation for teachers' work performance, School Administrators

## บทนำ

การก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารมืออาชีพ ความรู้ทางการบริหารที่วัดจากการสำเร็จ การศึกษาทางการบริหารโดยตรงไม่เพียงพอ แต่หากผู้บริหารนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ (Competencies) การแสดงความเข้าใจตัวผู้อื่นและความรู้จักในตนเอง (Self-knowledge) และ สอดรับกับ หลักการของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต การบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพเพื่อ ปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สำคัญไว้ 6 ประการ ดังนี้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการบริหารการศึกษา นำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร (สมร ปาโท, 2555: 104) ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องตระหนักเป็นอย่างดีในเรื่องรูปแบบของการบริหารที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับ สถานศึกษาที่ตนเองต้องปฏิบัติหน้าที่ โดยต้องคำนึงถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นหลัก เปิด โอกาสให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามามีบทบาทจัดการการศึกษาร่วมกันอันสอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) เพื่อ

มุ่งหวังที่จะบริหารงานด้านการศึกษาร่วมกับคณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างราบรื่นสามารถขับเคลื่อนให้หน่วยงานสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียน การสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และให้บริการแก่ชุมชน บุคคลที่มีบทบาท อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากเป็นบุคคลที่สามารถใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ หรือคาดว่าจะมีการจัดการดำเนินงานของโรงเรียนให้ไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนที่สำคัญที่สุด 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุมและพฤติกรรมหลักสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 4 อย่าง คือ ภาวะผู้นำแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ (อังคณา สุขเสวี, 2554, หน้า 76-91)

แผนการศึกษาแห่งชาติจึงได้กำหนด วิสัยทัศน์(Vision) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทวิถีของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดัก ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง(แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ หน้า 10)

ในการจัดการศึกษานอกจากจะมุ่งผลสัมฤทธิ์งานและมุ่งผลสัมฤทธิ์คนมิใช่เพียงแต่ว่าตนเองมีภาวะผู้นำขององค์การดังเช่นในอดีตที่ผ่านมาซึ่งให้ความสำคัญกับบทบาทและคุณลักษณะของผู้นำเป็นหลักแต่จะต้องเป็นผู้กระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วยเช่นกันสิ่งสำคัญคือจะต้องเป็นผู้ส่งผ่านหรือสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำ(Leader) ตามแบบฉบับแห่งผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้วยการสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership Constructed) ที่สามารถเป็นผู้นำให้ผู้อื่นตามแบบอย่างซึ่งมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่เป็นคนนำให้คนอื่นมีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง และสิ่งสำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership) ที่เรียกอีกนัยหนึ่งว่า การฝึกกลุ่ก้องให้แก่ง ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทในการบริหารงานและบุคคลในโรงเรียน โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้เป็นผู้นำ มีความสามารถใน

การตัดสินใจตามที่ได้รับมอบหมายในบทบาทหน้าที่โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำแบบเหนือผู้นำ (Super Leadership) ของแมนซ์และซิมส์ มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิต่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1989, p. 16)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็เป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการและเทคนิคที่จะให้สมาชิกปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกับผู้บริหารสมัยใหม่ที่ต้องเป็นผู้จัดการและผู้นำได้อย่างเหมาะสม โดยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในโลกปัจจุบันและอนาคต (ณัฐพันธ์ เขจรันท์, 2551, หน้า 78) ผู้บริหารจะต้องให้ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ถาวรไม่ว่าจะเป็นความสนใจ ความต้องการ หรือเจตคติต่องาน ล้วนก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานทุกฝ่าย เพราะนอกจากจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลแล้ว ยังจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553, หน้า 136) การสร้างแรงจูงใจโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรักงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล 2) ความต้องการความรักและความผูกพัน 3) ความต้องการอำนาจ (McClelland, 1961, pp. 100-101)

จากปัญหาความเป็นมาและความสำคัญดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต2 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีขอบเขตครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำนวนโรงเรียน 17 โรงเรียนจำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 86 คน โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เป็นการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีวิธีการจับฉลาก (Lottery)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของบริหารสถานศึกษา จำนวน 48 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1976, )

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(r)

## ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอันดับที่และระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ (n =86)			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับภาวะผู้นำ
1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	4.63	0.46	4	มากที่สุด
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	4.66	0.45	2	มากที่สุด
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	4.57	0.47	5	มากที่สุด
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	4.65	0.46	3	มากที่สุด
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	3.72	1.38	6	มาก
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่	4.75	0.54	1	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.49	0.62	-	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D.= 0.62) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D.= 0.54) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D.= 0.45) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D.= 0.46) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D.= 0.46) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D.= 0.47) และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D.= 1.38)

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อันดับทีและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ระดับการปฏิบัติ (n =86)			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับแรงจูงใจ
1. ความต้องการความอยู่รอด	4.45	0.48	1	มาก
2. ความต้องการความสัมพันธ์	4.36	0.46	2	มาก
3. ความต้องการความก้าวหน้า	4.26	0.52	3	มาก
รวมเฉลี่ย	4.38	0.48	-	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D.= 0.48) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความต้องการความอยู่รอด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D.= 0.48) ความต้องการความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D.= 0.46) และความต้องการความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D.= 0.52)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวม มีดังนี้

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=0.587$ ) และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความต้องการความสัมพันธ์ ( $r=0.521$ ) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบที่มกับความต้องการความก้าวหน้า ( $r=0.475$ ) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่กับความต้องการความสัมพันธ์ ( $r=0.039$ )

ดังนั้น สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ( $r=0.587$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมผู้นำจะต้องแสดงถึง ความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่เหมาะสมในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประสบผลสำเร็จและหน่วยงานองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่น่าสนใจที่สุด 3 ลำดับแรก คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบทีม น่าจะเป็นเพราะว่า พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในลักษณะที่เป็นบุคคลสำคัญในครอบครัว เสนอแนะวิธีการดำเนินงานให้กับครูเพื่อนำไปปฏิบัติ มีการเสริมขวัญและกำลังใจเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ชี้แนะและส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยกย่องชมเชยเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตตา สอนเสนา (2557: 128-131) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์มากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่ามี 4 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระแส ชนะวงศ์ (2556: 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่น ๆ เสมือนว่าผู้นำต้องเป็นผู้สร้างนาฬิกา ไม่ใช่แค่เพียงคอยบอกเวลาอย่างเดียว และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำไว้ว่าจะต้องประกอบไปด้วย 5F คือ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Focus) 2) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) มีความรวดเร็ว (Fast) 4) มีความเป็นกัลยาณมิตร (Friendly) และ 5) มีความสนุกสนาน (Fun) ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกันและสอดคล้องกับสัมมา รัตนธีย์ (2553, หน้า 251) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์การ เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นาองค์การจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่น ให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์การนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ ทัวไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์การและมวลสมาชิก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานก่อให้เกิดพลังของผู้ร่วมงาน ทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของสุนทร โคตรบรรเทา (2551: 9) กล่าวว่า การจูงใจคนนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความชอบและความไม่ชอบ มีความต้องการ มีความเกียจคร้านและความขยัน และมีความเบื่องานและรักงาน ฯลฯ แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์การและเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากร เพื่อให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ สัมมา รัตนธีย์ (2553: 134 - 135) ได้กล่าวว่า การ

จูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จ การจูงใจทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดละความพยายาม ง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการ ทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสพผลสำเร็จมากกว่าเดิม และบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญ ล้าวนหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของนาริรัตน์ บัตรประโคน (2557: 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ( $r=0.587$ ) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1.พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความต้องการความสัมพันธ์ 2. พฤติกรรมผู้นำแบบที่มกับความต้องการความก้าวหน้า และ 3. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตกับความต้องการความก้าวหน้า และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่กับความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555: 91) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ ว่าดีหรือไม่ดีด้วย ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เพราะพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่เป็นการที่แสดงถึงการที่ผู้บริหารพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจมากกว่าที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นเอง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ พรสวรรค์ ศิริศานันท์ (2555: 39) ที่กล่าวว่า พฤติกรรม ผู้นำที่เหมือนพ่อแม่จะให้รางวัลหรือแสดงการยอมรับเมื่อลูกเชื่อฟังหรืออยู่ในโอวาท ในทางกลับกันถ้าประพฤติผิดไม่เชื่อฟังก็จะถูกลงโทษ แต่เป็นการกระทำที่อยู่บนพื้นฐานของความรัก เมตตา ปราณี เพื่อมุ่งหวังให้ลูกเป็นคนดี ผู้นำแบบนี้มีแนวคิดเช่นเดียวกับพ่อแม่ เรียกอีกอย่าง

หนึ่ง ว่าเป็นเผด็จการแบบมีเมตตา (Benevolent Dictator) คือจะมีพฤติกรรมที่แฝงด้วยความเมตตาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ที่ทำเช่นนั้นก็เพื่อวัตถุประสงค์ให้งานสำเร็จและมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนเป็นพฤติกรรมไม่เกี่ยวกับงาน ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำแบบทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2555: 246) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หรือการตั้งทีมงานขึ้นทำงานเป็นที่นิยมทั่วไป เพราะมีความเชื่อว่าการช่วยกันทำงานดีกว่าการทำงานโดยคน ๆ เดียว แม้แต่การบริหารองค์กรก็ยังนิยมบริหารเป็นทีม นั่นคือมีคณะบริหารงาน หัวใจสำคัญของทีมงานคือการยอมรับความสามารถและความไว้วางใจกันและกัน ในส่วนของผลการ วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีกาประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้งของผู้ร่วมงาน คาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌปภัช อำพวนสิน (2557: 76 - 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค้ำจุน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำที่ระดับ .05 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ทางบวกเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในระดับรองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำลำดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษางานวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ควรมีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีพฤติกรรมที่เป็นมิตร สามารถเข้าถึงได้ง่ายสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน และให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาคำแนะนำที่ครูขอคำแนะนำและปรึกษา เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง

3. ผู้บริหารควรมีความจริงใจและเป็นมิตรต่อครู มีการกระจายอำนาจการบริหารและสนับสนุนให้ครูมีการประสานกันในการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จให้มากที่สุด

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ.

- ณปภัช อ่ำพวลิน. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นาริรัตน์ บัตรประโคน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มนตรี.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:ทิพย์วิสุทธิ.
- สัมมา รณินธ์. (2556). ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สมคิด บางโม. (2555). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร:วิทย์พัฒน์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สมร ปาโท. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นมืออาชีพ. สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- อังคณา สุขเสวี. องค์กรประกอบการบริหารและพฤติกรรมกรบริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดช่วงชั้นจำนวนปีในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วารสารวิชาการ, 14
- กระแส ชนวงษ์. (2556). ภาวะผู้นำใหม่: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.  
<http://kittkhan.blogspot.com/2013/06/5f.html>
- Manz, C.C. & Sims, H.P. (1989). Super Leadership Leading Others to Lead Themselves. New York: Prentice Hall.
- McClelland, David C. (1961). The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company Inc.