

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

Relationship between Behavioral Leadership of School Administrators and Work  
Motivation of Teachers under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service  
Area Office 1

พงศธรณ์ เชื้อชาติ<sup>1</sup> และ พิภพ วังเงิน<sup>2</sup>

Pongsatorn Chuechat<sup>1</sup> and Pipob Vachung Ngern<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์<sup>1,2</sup>

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand<sup>1,2</sup>

E-mail: <sup>1</sup>krupleang@gmail.com; <sup>2</sup>Pipobvachungngern@gmail.com

Retrieved December 31, 2022; Revised February 21, 2023; Accepted March 1, 2023

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 295 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซี มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยนี้ค้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ที่ช่วยเสริมสร้างและรักษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนดและพัฒนามาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม; แรงจูงใจ; ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

This Article aimed (1) to explore the level of behavioral leadership of school administrators (2) to examine the level of work motivation of teachers and (3) to investigate the relationship between behavioral leadership of school administrators and work motivation of teachers under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. It was quantitative research. The concept of behavioral leadership of school administrators and teachers' performance motivation was a research framework. The research area was educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 295 teachers under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. Samples were defined using Krejcie and Morgan. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient. The results found that: 1) The behavioral leadership of school administrators under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1, overall and in each aspect, was at a high level. 2) The work motivation of teachers under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall and in each aspect, was at a high level. 3) The relationship between the behavioral leadership of school administrators and the motivation to work of teachers of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 had a high relationship with statistical significance at the .01 level in the same direction.

This research found that behavioral leadership of school administrators was related to the motivation to enhance and maintain the motivation level of teachers to achieve the set goals and developed more effective educational institutions.

**Keywords:** Behavioral Leadership; Motivation; School Administrator

## บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เช่นเดียวกับการบริหารคน เงิน วัสดุ และการจัดการการเงิน โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์เต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้มนุษย์สนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ ผึกฝนและนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากยิ่งขึ้น (จันทราณี สงวนนาม, 2558)

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แต่ละโรงเรียนมีการบริหารจัดการโรงเรียนที่คล้ายคลึงกัน มุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและให้ผู้เรียนได้รับประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงชื่อเสียงขององค์กรจึงทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์กร เพราะคุณภาพหรือประสิทธิผลของผู้เรียนขึ้นอยู่กับครูที่หมั่นเรียนรู้ ผึกฝนนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนจนเกิดความเครียดและครูต้องตื่นตัวและกระตุ้นตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ต้องมีเวลาสอน แก้อธิบายและผึกฝนทักษะมากกว่านี้ ตลอดจนภาระงานอื่น ๆ นอกจากงานสอน บางครั้งครูก็ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัวและไม่ได้รับผลตอบแทนหรือกำลังใจที่สมควรจะได้รับอย่างเต็มศักยภาพจึงทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างไม่มีความสุข ไม่เต็มศักยภาพ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2559)

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เสริมสร้าง และรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไปเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาหาระดับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

## สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

## การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

พรสวัสดิ์ ศิราศานันท์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งที่จะชักนำ จูงใจบุคคลหรือกลุ่มให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ของผู้นำผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการบริหารทางการศึกษาที่สำคัญในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การจัดกลุ่มได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ และทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป นอกจากนี้การศึกษาแนวคิดอื่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นมโนทัศน์ ได้แก่ ภาวะผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำแบบที่มงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Wayne, Cecil (2005) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กรให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานและรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ

Owen (2004) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่แสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำตนเอง (Self – Leadership) แนวคิดเบื้องหลังการเป็นผู้นำตนเองคือผู้คนควรกระตุ้นและชี้นำตนเอง สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจผ่านความสำเร็จ การวิเคราะห์ความล้มเหลว และการเริ่มต้นด้วยตนเอง มันขึ้นอยู่กับหลักการ

2. ภาวะผู้นำแบบทีมงาน ผู้คนจำเป็นต้องกระตุ้นตัวเองเพื่อที่จะเป็นผู้นำตัวเอง ในปี 1998 สถาบันการเงินและบริษัทประกันได้รวมตัวกันเพื่อก่อตั้ง Citicorp พวกเขาผสมผสานรูปแบบการจัดการในลักษณะที่นำไปสู่การเป็นผู้นำทีม ตัวอย่างเช่น เมื่อซีดีคอร์ปก่อตั้งขึ้น รูปแบบการจัดการของสหรัฐอเมริกาเปลี่ยนไปอันเป็นผลมาจากการควบรวมกิจการ เนื่องจากผู้นำร่วมของ Citicorp ร่วมกันจัดการตัวเองในฐานะ CEO

โดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีม ได้แก่ ประการแรก คณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน ประการที่สอง คณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ ประการที่สาม คณะผู้นำในทีมต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน และทีมบริหารของคณะผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ประการที่สี่ คณะผู้นำในทีมจะใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่าง ๆ ประการสุดท้ายเป็นผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีมคือ การได้ผลงานเพิ่มขึ้นจากที่ควรจะเป็นตามปกติ

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) สไมเริชและมอร์แกน (Smireich and Morgan) ได้ตั้งข้อสงสัยว่าสัญลักษณ์ ศาสนพิธี คำขวัญหรือภาษิตต่าง ๆ ประวัติและคำสอนนิยาม หรือตำนานหรือชาดก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำทั้งสิ้นปรากฏว่า หลังจากที่มีการใช้เครื่องมือในการนำมาใช้ยาวนานนับร้อยปีนับพันปี สิ่งเหล่านั้นค่อยเปลี่ยนสภาพจากความเป็นเครื่องมือ มีความเป็นเสมือนสถาบันที่สามารถแสดงหน้าที่ภาวะผู้นำขึ้นมาได้ในที่สุด บุคคลสำคัญของโลกปัจจุบันทั้งที่ท่านเหล่านี้ล่วงลับไปนับพันปี แล้วแต่ยังคงความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลกโดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำของท่านผ่านกระบวนการของ เครื่องมือดังกล่าวมาแล้ว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดจากสิ่งกระตุ้นภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ตลอดจนความต้องการทางจิตใจและสังคม ได้แก่ ความต้องการที่เกิดจากสังคมและความต้องการทางสังคม ที่เกิดจากการเรียนรู้ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะกระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างมา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตอบสนองความต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพล ภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับกำหนัดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

ธร สุนทรายุทธ (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการแรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการแรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดหมายได้ก็จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลงเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

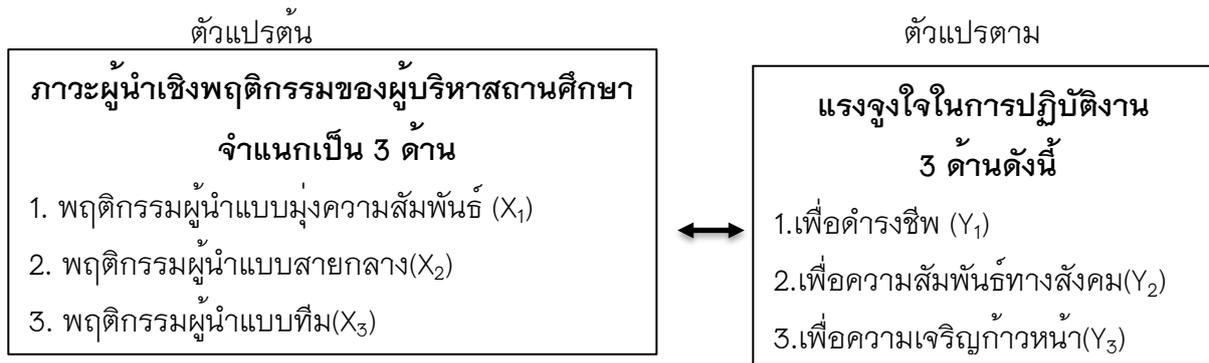
จอมพงศ์ มงคลวนิช (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร

สุนทร โคตรประทุม (2561) กล่าวว่า การโน้มน้าวใจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะคนเรามีจิตวิญญาณ ความชอบไม่ชอบ จึงต้องมีความเกียจคร้าน ขยัน เบื่อหน่ายและรักงาน เป็นต้น แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของประสิทธิภาพขององค์กร การจูงใจพนักงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นหนึ่งในความรับผิดชอบสูงสุดของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังจากภายในจิตใจที่มีความต้องการที่จะกระทำหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

### กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

**ประชากร** คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประชากร คือ ครู จำนวน 1,276 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 118 แห่ง (ข้อมูลรายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2565)

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 295 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีมอร์แกน และจากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างข้อคำถาม

2. สร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีตัวเลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำ
4. นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
5. คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC)
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970)
7. นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือจากหน่วยงานต้นสังกัดไปยังเพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีจำนวน 295 ชุด ได้รับกลับคืนจำนวน 295 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ววิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืน ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบ
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product–Moment Correlation Coefficient)

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาความถี่และค่าร้อยละ
2. หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product–Moment Correlation Coefficient)

#### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.07	0.50	มาก
2. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	4.06	0.51	มาก
3. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทึม	4.09	0.51	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทึม ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้าน 1 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาคือ ด้านที่ 2 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ( $\bar{X} = 4.06$ )

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ด้านความต่องานเพื่อดำรงชีพ	4.07	0.47	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.07	0.46	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
3. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.04	0.46	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน 1 ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้าน 2 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ( $\bar{X} = 4.07$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูน้อยที่สุดคือด้านที่ 3 ด้านความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.04$ )

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตารางที่ 3** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านที่ 1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	.725**	.000**	ความสัมพันธ์สูง
ด้านที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	.716**	.000**	ความสัมพันธ์สูง
ด้านที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบทึม	.746**	.000**	ความสัมพันธ์สูง
<b>สรุปภาพรวม</b>	<b>.735**</b>	<b>.000**</b>	<b>ความสัมพันธ์สูง</b>

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กัน .735\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

## อภิปรายผลการวิจัย

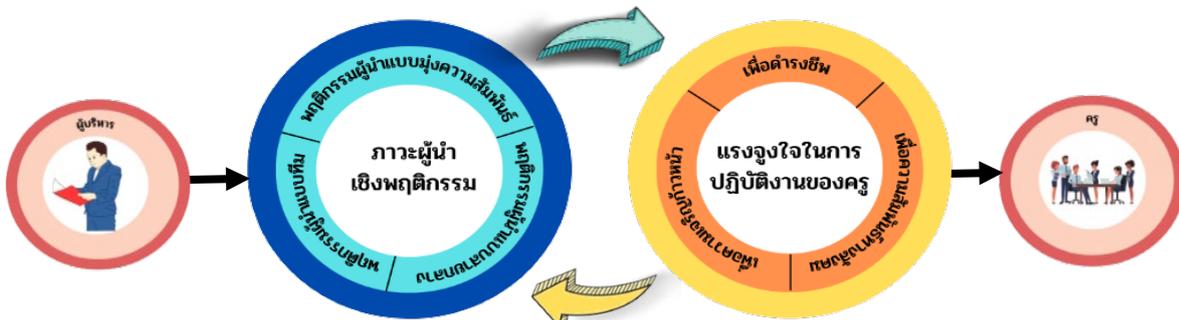
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมผู้นำจะต้องแสดงถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดหรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่เหมาะสมในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบผลสำเร็จและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับขงยุทธ เกษสาคร (2558) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลิกภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด พวกเขาเน้นการทำงานเป็นทีมและความสำเร็จของทุกงาน เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละแห่งคือการบรรลุผลสำเร็จในการทำงานและเน้นการทำงานเป็นหัวหน้าทีม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลสม่ำเสมอ ทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานก่อให้เกิดพลังของผู้ร่วมงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นการทำงานในบุคลากรเกิดการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดเป็นไป สอดคล้องกับแนวคิดของสุเมธ เดียววิศเรศ (2553) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมออกมาและเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งแรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองของความต้องการที่มีอยู่และความต้องการที่มีความเข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมา และสอดคล้องกับสัมมา รณิษฐ์ (2556) ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จ การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามมีความมานะ อุตุน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและไม่ท้อถอยหรือลดละความพยายามประสบการณของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการทำงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิมและบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 แบบมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จึงส่งผลให้ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008) ความสำเร็จจะเกี่ยวข้องกับ

การปฏิบัติทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ถ้าผู้นำมีลักษณะมุ่งกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ หวน พิณรุฬห์ (2558) ที่กล่าวว่า นักบริหารมืออาชีพควรสนใจทั้งงานและคนพอ ๆ กัน จึงจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงานและผลงานที่มีประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งสนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 การนำแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยสังเขปดังนี้

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และความสามารถของการเป็นผู้นำในแบบต่าง ๆ ของตนเองออกมาเช่น ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบความมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลางและภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบทีม การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในแบบต่าง ๆ นั้น จะทำให้สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน และสร้างความเชื่อมั่น รวมถึงกำลังใจในการขับเคลื่อนการทำงานของครู การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครู มีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ควบคุมติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู อาทิเช่น ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ มีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่มุ่งหวังเอาไว้ เป็นต้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวกระตุ้นในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ครูมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเป็นพฤติกรรมที่จะดำเนินไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

## สรุป

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรให้หลักการและส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงานให้มากขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรเปิดกว้างในเรื่องการรับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงานของครู

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ แนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

## เอกสารอ้างอิง

- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2558). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุคพอยท์.
- จิรปรีชา แผ่นสุวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2562). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- ชาญชัย อาจีนสมาจาร. (2560). ภาวะผู้นำในองค์การ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐฐพันธ์ เขจรนนท์. (2561). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบุรณ์. (2560). ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม. กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุ๊ป.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาดนนท์. (2560). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีรดา สীবวงษ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2561). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2558). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2560). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซ เท็กซ์.
- ล้มมา รณินธ์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2553). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2559). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2561). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559*  
จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.

หวน พิณรุฬห์. (2558). *นักบริหารมืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration : Theory research practice* (6<sup>th</sup> ed.).  
Singapore: McGraw–Hill Book Co–singapore for and export.

Owens, R. G. (2004). *Organizational behavior in education*. (8<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Pearson Education.