

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษากับการ
สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Relationship between behavioral leadership of school administrators and
motivation for performance of personnel in educational institutions under
the office of Phayao primary
educational service area 1

ปัทมพร แก้ววิเศษ
Patamapron Kaswwisate
สุนทร คล้ายอ่ำ
Sunthon Khlaium
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
E-mail: 65204535@up.ac.th



Received: 5 April 2024; Revised: 14 December 2024; Accepted: 23 December 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประชากร จำนวน 796 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ใช้สูตรของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับมากที่สุด สูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต อยู่ในระดับมาก

2) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับมากที่สุด สูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา

อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย อยู่ในระดับมาก

3) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับค่อนข้างสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, แรงจูงใจการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aims to study the behavioral leadership characteristics of school administrators, the motivating factors of work performance among personnel, and the relationship between the behavioral leadership characteristics of school administrators and the motivating factors of work performance among personnel in schools under the jurisdiction of the Phayao Primary Educational Service Area Office, District 1. The population is 796 people. The sample was randomly selected by opening the Krejcie and Morgan table and obtained a sample of 260 people using the stratified sampling method according to the size of the school. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for analysis included percentage, mean, standard deviation and analysis by finding a simple correlation coefficient using Pearson's formula.

The research findings were as follows:

1) The behavioral leadership characteristics of administrators, on average, are at a high level. Specifically, democratic leadership behavior ranks the highest, followed by relationship-oriented leadership, and task-oriented leadership ranks the lowest.

2) The motivating factors of work performance among personnel, on average, are at a high level. Specifically, the relationship with supervisors ranks the highest, followed by relationships with colleagues, and job characteristics ranks the lowest.

3) Regarding the relationship between the behavioral leadership characteristics of school administrators and the motivating factors of work performance among personnel, there is a significant positive correlation in all aspects, indicating a relatively high level of statistical significance.

Keywords: Behavioral leadership, Work motivation, School administrators

บทนำ

การบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนา เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาโรงเรียนในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยในแผนปฏิบัติการของได้มีการจัดทำโครงการเพื่อนำการเพิ่มประสิทธิภาพตามกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังมีได้มุ่งให้ความสำคัญที่โรงเรียนโดยตรง หรือเป็นกลไกในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการและสามารถเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการพัฒนา ด้านการศึกษาของโรงเรียน เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารได้แก่ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำแบบทีม 2) ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย 3) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างความเจริญให้กับสังคม เพราะนอกจากการศึกษาจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้มนุษย์ได้เรียนรู้ ได้พัฒนาความคิด พัฒนาทักษะทางด้านการใช้ชีวิต รวมไปถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย 2) ด้านการที่ได้การยอมรับนับถือ 3) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 4. ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่ 598 หมู่ 11 ถนนสนามกีฬา ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2564 โดยมีความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ และอำเภอภูกามยาว มีจำนวนทั้งหมด 81 โรงเรียน โดยดำเนินงานตามกรอบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งแบ่งโครงสร้างในการบริหารงานออกเป็น 8 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการบริหารงานให้ดีและมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้ความสามารถ เทคนิควิธีการและขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารงานและดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพัฒนาให้โรงเรียนประสบความสำเร็จก้าวหน้า

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะช่วยให้การบริหารจัดการต่าง ๆ ให้องค์การสำเร็จลุล่วงไปได้และเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงาน ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่สำคัญสูงสุดของการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยและไม่มีความรู้เรื่องการบริหาร มักจะใช้สามัญสำนึกในการกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับนั้นมีอย่างจำกัด แม้ว่าเขาว่าปัญญาแต่เดิมและประสบการณ์การที่มีจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารก็ตาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอีกอย่าง คือ ผู้นำ จะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงเพื่อสร้างผลงานอย่างเต็มที่ ผู้นำจะรับผิดชอบการทำงานต่าง ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดีและมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควรที่จะบริหารงานขององค์การสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความ

ราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน ถือได้ว่าผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์การอีกประการหนึ่ง จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารองค์การให้เป็นผู้ที่มีอาชีพ เพื่อจะได้เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพให้แก่ตนเองสูงสุด เพราะจะเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์การ นำองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงข้าม หากองค์การใด ก็ตาม มีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำและดำเนินผลงานที่ล้มเหลว (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560) บุคคลที่สำคัญต่อการดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาคน คือ บุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม บรรลุถึงพันธกิจ วิสัยทัศน์ ซึ่งการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างขยันขันแข็ง พุ่มพู่ในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถดึงศักยภาพออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่ง ที่สามารถทำให้บุคคลนั้นทำงานไปด้วยดีหรือไม่เพียงใด จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนั้นพบปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากร เช่น ครูและบุคลากรมีภาระงานมากและหลากหลายปัญหาหนี้สิน การผลิตครูและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ กล่าวคือ บัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรีมากกว่าความต้องการในภาพรวมแต่ไม่เพียงพอในสาขาที่ขาดแคลน การคืนอัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุ ครูเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนแปลงเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งครูส่วนหนึ่งต้องการนำเงินไปชำระหนี้สิน ครูและบุคลากรมีภาระค่าใช้จ่ายมากจึงต้องหารายได้พิเศษ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรจากการสำรวจปรากฏว่า ครูและบุคลากรจำนวนมากเป็นหนี้ และภาวะหนี้สินนี้ส่งผลให้ครูและบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ทำให้ครูและบุคลากรไม่พุ่มพู่ในการปฏิบัติงานครูประจำการในโรงเรียนที่ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย และขาดงบประมาณผลิตสื่อ ต้องสละเงินเดือนบางส่วนเพื่อช่วยเหลือนักเรียน และซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน ครูและบุคลากรขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ยุทธการ ศิรดากุล, 2550) หากครูและบุคลากรขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือและการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อ วางแผน สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนา ส่งเสริม พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงขับเคลื่อนจากแรงจูงใจ และส่งผลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งต่อผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 83 คน บุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 713 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 796 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและรองผู้บริหาร จำนวน 94 คน บุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 112 คน ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่า IOC เท่ากับ 0.6 -1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย 4 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำแบบทีมงาน
2. ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาประกอบไปด้วย 4 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย
2. ด้านการที่ได้การยอมรับนับถือ
3. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา
4. ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับ 5	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับ	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับ	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับ	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามนำไปแจกแจงความถี่ และร้อยละ
- 2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51–5.00	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51–4.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51–3.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51–2.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00–1.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

- 3) การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51–5.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51–4.50	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51–3.50	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51–2.50	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00–1.50	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

- 4) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ซึ่งใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ		
ชาย	125	48.1
หญิง	135	51.9
รวม	260	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	144	55.4

73 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปริญญาโท	116	44.6
รวม	260	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	76	29.2
รองผู้บริหารสถานศึกษา	18	6.9
ข้าราชการครู	160	61.5
ครูอัตราจ้าง	6	2.3
รวม	260	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	6	2.3
5-10 ปี	66	25.4
11-15 ปี	62	23.8
16 ปีขึ้นไป	126	48.5
รวม	260	100.00

จากตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 260 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 135 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 125 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ตามลำดับ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 วุฒิกศีกษาระดับปริญญาโท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ตามลำดับ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งข้าราชการครูมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครู จำนวนทั้งสิ้น 106 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และเป็นครูอัตราจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 2 แสดงภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ภาวะผู้นำแบบทีม	4.18	0.38	มาก	3
2	ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	4.61	0.37	มากที่สุด	1

74 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

3	ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต	3.95	0.33	มาก	4
4	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.35	0.10	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.27	0.30	มาก	

จากตาราง 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับมากที่สุด สูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และน้อยที่สุด ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 3 แสดงแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวม

ที่	แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย	4.08	0.29	มาก	4
2	การที่ได้การยอมรับนับถือ	4.11	0.34	มาก	3
3	ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	4.54	0.35	มากที่สุด	1
4	ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.37	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.25	0.26	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับมากที่สุด สูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการที่ได้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และน้อยที่สุด ด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ	แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร
--------------------------	---------------------------------

ผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย	ด้านการที่ได้การยอมรับนับถือ	ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม
ด้านภาวะผู้นำแบบทิม	.43**	.44**	.51**	.48**	.59**
ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	.50**	.58**	.55**	.76**	.77**
ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต	.61**	.39**	.38**	.69**	.65**
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร				
	ด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย	ด้านการที่ได้การยอมรับนับถือ	ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม
ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	.30**	.37**	.42**	.36**	.54**
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยภาพรวม	.57**	.55**	.58**	.78**	.79**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ความสัมพันธ์ทางบวก ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.79$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยภาพรวม กับ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม ($r = 0.78$) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย กับ แรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ($r = 0.77$) และ ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย กับ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.76$) ตามลำดับ ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์กับด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย ($r = 0.30$)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้มีประเด็นที่น่าสนใจควรแกการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่อยู่ในระดับมากที่สุด สูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย รองลงมา ได้แก่ ด้าน

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบทีม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ยึดการตัดสินใจของกลุ่ม หรือเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน การบริหารงานแบบอิงกลุ่ม และมักทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพัฒน์ พิมพ์พัฒน์ (2554) ได้ศึกษาหัวข้อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมประชาธิปไตย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีให้ผู้ร่วมงาน 4) การรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามาส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงานสายการสอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้มนุษย์สัมพันธ์ ความพึงพอใจของผู้ทำงาน โดยไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์ แต่เน้นการส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความสุขและนำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน และมีการนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยา เทพกัน (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน นั้นสามารถมีส่วนร่วม ในการทำงาน เพื่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนออกความคิดเห็น ให้มีความสำคัญกับความคิดเห็น หรือแนวคิดของผู้ร่วมงานทุกคน ที่จะหลอมรวมและนำความคิดเห็นของทุกคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันทุกคนทุกครั้ง ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมต่อการแสดงความคิดเห็น ยินดีซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้งานประสบผลสำเร็จ

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่นำมาสู่การสร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงความเชื่อมั่น การแสดงความมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณปภัช อำพลิน (2557) ศึกษาหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะแบบมุ่งผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการที่ได้การยอมรับนับถือ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย

2.1 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การติดต่อซึ่งกันระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ทั้งแบบเป็นกิริยา แบบวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถ

ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความต้องการที่กำหนดความรับผิดชอบ มีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจึงให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การติดต่อซึ่งกันระหว่าง บุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งแบบเป็นกิริยา แบบวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีเป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง เช่น ความต้องการความผูกพันการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุด คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

2.3 ด้านการที่ได้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรโรงเรียนได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยเมื่อปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ธรรมนิยต์ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวเขตดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.4 ด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตรงความรู้ ความสามารถ เป็นสิ่งที่สนใจและถนัด งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน สามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักสูตรประกอบด้วยงานต่าง ๆ เช่น การวางแผน เตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมโดยภาพรวมกับด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม ($r = 0.78$) ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่สามารถจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวก ให้งานสามารถดำเนินการได้จนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำแบบทีม 2) ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย 3) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งมีแรงกระตุ้นหรือแรงที่ผลักดันภายในทำให้เกิด

ความต้องการหรือความปรารถนาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นผลมาจากการได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย 2) ด้านการที่ได้การยอมรับนับถือ 3) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 4) ด้านความสัมพันธ์ ต่อเพื่อนร่วมงาน ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 สัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยหน้าที่การกระทำหรือการชักจูง ให้ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนแรงจูงใจนั้นมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหาร เนื่องจากความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นเกิดจากการทำงานของทุก ๆ คนในองค์กรและแต่ละคนยังมีศักยภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่บุคคลนั้นจะแสดงความสามารถออกมาอย่างน้อยเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ หรือสิ่งที่หล่อใจในการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่างานที่ได้ปฏิบัตินั้นสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำแบบทีม : ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมกันตัดสินใจและแก้ปัญหากันเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย : ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
- 3) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต : ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างมาตรฐานด้านวิชาการแก่บุคลากร
- 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ : ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาทันทีเมื่อบุคลากรต้องการ
- 5) ด้านลักษณะของงานที่ได้มอบหมาย : ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกยินดีมาก หากผู้บริหารจะมอบหมายงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำให้ปฏิบัติเพิ่มเติมให้
- 6) ด้านการที่ได้การยอมรับนับถือ : ผู้บริหารควรส่งเสริมให้การยกย่อง คำชมอยู่เสมอๆ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

7) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา : ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการประเมินความสามารถใน ส่วนรวม และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งก่อนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

8) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน : ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ากับเพื่อนร่วมงาน คนอื่นๆ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กันยา เทพกัน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

โกมล บัชรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ณ ปรัช อำพลิน. (2557). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม.

ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ยุทธการ ศิรดากุล. (2550). สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี อิทธิพล ต่อแรงจูงใจในการทำงานกรณีศึกษาครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์(พิทักษ์ถาวรคุณ). สารนิพนธ์ ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.