

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Relationship between Leadership Behavior of School Administrators and
Work Motivation of Teachers in Wangnamyen Technical College under the
Office of the Vocational Education Commission

สุพิชชา ชนะพลชัย¹, ดร.บุญจักรวาล รอดบำเรอ²

Supitcha Chanaponchai¹, Dr.Boonchakrawan Rodbamroe²

คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันรัชต์ภาคย์

Abstract

The objective of this research was to study the level of leadership behavior of administrators and work motivation of teachers at Wang Nam Yen Technical College. It also aimed to examine the relationship between administrators' leadership behavior and teachers' work motivation at Wang Nam Yen Technical College under the Office of the Vocational Education Commission, categorized by gender, age, educational level, position, and years of experience in the position. The sample group consisted of 58 teachers from Wang Nam Yen Technical College. The research instruments were questionnaires, and data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test. The research findings revealed the following

1.The overall level of administrators' leadership behavior at Wang Nam Yen Technical College was high. In descending order, the leadership behaviors included achievement-oriented behavior, directive leadership with clear goal paths, supportive leadership, and participative leadership.

2.The overall level of teachers' work motivation at Wang Nam Yen Technical College under the Office of the Vocational Education Commission was high in all three dimensions, namely: need for achievement, need for affiliation, and need for power.

3.There was a statistically significant positive relationship at the .01 level between the administrators' leadership behavior and teachers' work motivation at Wang Nam Yen Technical College under the Office of the Vocational Education Commission.

Keywords: Motivation to act; leadership behavior; relationship

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ใน ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 58 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค วังน้ำเย็นภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับ ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 ด้าน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับ ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติ ; พฤติกรรมผู้นำ; ความสัมพันธ์

บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้เป็นคนที่รู้จักคิดวิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและกระแสนแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบันยังสอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของการเรียนการสอนหากคนได้รับการพัฒนาได้รับการศึกษาที่ดีที่สุด คนจะเป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาประเทศทุกด้านเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนโดยจะต้องบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรของสถานศึกษา การที่จะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปซึ่งเกิดจากองค์ประกอบหลายปัจจัยโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด สังคมในโลกยุคโลกาภิวัตน์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ตลอดจนการดำเนินชีวิตของประชาชนทั้งในระดับครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลกระทบทางด้านการศึกษานั้น ทำให้ต้องมีการปรับกลยุทธ์การบริหารในเชิงรุกเพื่อให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และปัญญา โดยเน้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนา คนที่มีคุณภาพ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่ทรงมีพระ ราชมดำรัสว่า “นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้ดีพร้อมกันไป ด้วย ประเทศของเราจึงจะได้คนดีมี

คุณภาพ คือ ทั้งเก่ง ทั้งดีมาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่ง เป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้
 ความดีเป็นปัจจัย เพื่อประดับประดาของหน้าความ เก่ง ให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนาจประโยชน์ที่พึงประสงค์” (พระ
 บรมราชาธิราช. 2558: 12) แนวพระราชดำริ ดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่
 สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่
 ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 14 อ้างถึงในอานัส รุ่งวิทยพันธ์. 2564: 1)

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้นปัจจัยหนึ่งที่มี
 ความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ
 วิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา
 ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของ ยุคสมัยตลอด สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (ดุจดาว จิตใส.
 2554: 4) สอดคล้องกับ จรัส อติวิทยากรณ์ (2554: 3) ที่กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้
 ว่าการบริหาร จัดการของผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน กล่าวคือต้องรู้จักวิธีโน้มน้าว
 ผู้ร่วมงานให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อสถานศึกษาอยากอยู่กับ สถานศึกษา
 ตลอดไป และผู้บริหารสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการ ดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา
 ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้แล้ว ต้องทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน
 และควรจะมีเครื่องมือในการช่วยถ่ายทอดความรู้สู่ การปฏิบัติและ ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นอันจะนำไปสู่การบริหาร
 จัดการงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 2)

คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับความประสิทธิผลและประสิทธิภาพของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษานั้น ๆ
 ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการ
 ตัดสินใจมีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำ
 ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำ การใช้อำนาจของผู้บริหารและการใช้อิทธิพลที่
 ทำให้อยอมทำตามความต้องการของตน (สุภาพร ทำทอง. 2554: 1) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการ
 พัฒนาบุคลากรทุกคน พยายามสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่ ผลักดันให้บุคลากร
 ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมซึ่งเป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึง
 ประสงค์จุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครู ซึ่งการพัฒนาคุณภาพและ
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้าง
 แรงจูงใจ ให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและ
 ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเสีย

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการเสริมสร้าง
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูในวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น เพื่อส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้
 ความสามารถให้เอื้ออำนาจต่อการพัฒนานักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น จำนวน 68 คน
กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ ที่ความคาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 58 ตัวอย่าง

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ของเฮาส์ (House, 1996: 326-327) 4 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน
2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน
3. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม
4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ของตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961: 31-79) 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความต้องการความผูกพัน 2. ความต้องการอำนาจ 3. ความต้องการความสำเร็จ

ทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

อัมพร ศรีอินทร์ (2557: 13) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกในฐานะผู้นำ เพื่อใช้ในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เงื่อนไข หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยใช้กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานสำเร็จและผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงานจึงจะสามารถทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

จตุพร โพธิ์ภักดิ์ (2562: 11) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยใช้หลักการบริหาร และการปฏิบัติที่แสดงออกในคุณลักษณะของความฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1982: 116) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำคัญในงานของผู้บริหารคือ พฤติกรรมการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจ

ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงพอสรุปได้ว่า การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกในฐานะผู้นำ เพื่อใช้ในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เงื่อนไขหรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยใช้กระบวนการจัด

กิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานสำเร็จ และผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงาน จึงจะสามารถทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

วินัย ขอนทอง (2556: 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้น และผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

อานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565: 12) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วย ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด ออกมา ทั้งที่ตั้งใจ และไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

แซน ฟอร์ดและสแมน (Sanford & Sman. 1980: 189 อ้างถึงใน ผาสุข จิตนาวาร. 2549: 10) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อลบล้างสภาพ การขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

สตีลเลอร์และพอร์เตอร์ (Steer & Porter. 1979: 5 อ้างถึงใน ผาสุข จิตนาวาร. 2549: 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้ บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรม นั้น ๆ ให้คงอยู่

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลเกิดความสนใจ และแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายของบุคคล

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor's Theory X and Theory Y)

แม็คเกรเกอร์ (McGregor. 1960 อ้างถึงในพิบูล ทิปะปาล. 2550: 136-137) ที่ได้ เสนอแนวความคิดไว้ โดยมองคนแตกต่างกันเป็น 2 ด้าน กล่าวคือ มองทางด้านลบ ตั้งชื่อว่า ทฤษฎี X และมองทางด้านบวก ตั้งชื่อว่าทฤษฎี Y กล่าวคือ

1. ทฤษฎี X มีสมมติฐาน 4 ประการในทางลบ ดังนี้ (1) โดยทั่วไปแล้วพนักงานทุกคนไม่ชอบทำงานและจะพยายาม หลีกเลียงงานถ้ามีโอกาส (2) เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม และข่มขู่ ด้วยการลงโทษเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (3) พนักงานจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และจะทำงานเฉพาะ มีคำสั่งอย่างเป็นทางการเท่านั้น (4) คนทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยเหนือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน และจะแสดงความทะเยอทะยานน้อยมาก

2. ทฤษฎี Y มีสมมติฐาน 4 ประการในทางบวก ดังนี้ (1) พนักงานมองการทำงานเป็นเรื่องปกติธรรมดาเหมือนอย่าง การพักผ่อนหรือการเล่น (2) คนจะสามารถสั่งการหรือคุมตัวเองได้หากเขามีความผูกพัน กับวัตถุประสงค์ขององค์กร (3) คนโดยทั่วไปสามารถที่จะยอมรับ รวมทั้งยังแสวงหาความ รับผิดชอบ อีกด้วย (4) ความสามารถในการตัดสินใจใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์กระจาย อยู่ทั่วไป ในหมู่บุคคลทั่วทั้งองค์กร และไม่จำเป็นต้องเป็นกลุ่มบุคคลในตำแหน่งบริหารเท่านั้น

สรุปได้ว่า แม็คเกรเกอร์จะมองคนแตกต่างกัน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบวก กับด้านลบ ใครที่อยู่ในด้านลบ จะต้องพยายามใช้วิธีการในการสร้างแนวทางในการทำงานให้คนคนนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ส่วนใครที่อยู่ในด้านบวก จะต้องสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ไม่จำเป็นต้องบังคับหรือสั่งการอย่างเป็นทางการ เพียงแต่มอบโอกาสและให้ความผูกพันกับคนคนนั้น งานที่ได้จะประสบความสำเร็จตามมาเอง

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรให้สมดุล ทั้งในด้านการสร้างความตระหนักแก่บุคลากรเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ซึ่งบรรยากาศเหล่านี้จะนำไปสู่ผลย้อนกลับที่สังคมพึงปรารถนา คือ คุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นหัวใจและเป้าหมายของการศึกษานั้นเองแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของเฮาส์ (House, 1996: 326-327) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของเฮาส์ (House, 1996: 326-327) จำนวน 4 องค์ประกอบ มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 20 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 58 คน

กำหนดขนาดของตัวอย่างประชากรโดยวิธีการของยามาเน (Taro Yamane) ที่ขนาดความคลาดเคลื่อน +5% จากประชากรทั้งสิ้น 68 คน จะได้ตัวอย่าง 58 คน โดยมีรายละเอียดการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีการของยามาเน (Taro Yamane)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของเฮาส์ (House, 1996: 326-327) จำนวน 4 องค์ประกอบ มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 20 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 และได้แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1983: 197)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน	3.79	0.55	มาก
พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	3.74	1.01	มาก
พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.67	0.93	มาก
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	3.97	0.68	มาก
รวม	3.79	0.21	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาแต่ละประเภท เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความต้องการความผูกพัน	4.02	0.62	มาก
ความต้องการอำนาจ	3.77	0.62	มาก
ความต้องการความสำเร็จ	4.15	0.54	มาก
รวม	3.98	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาแต่ละประเภท เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตัวแปร	ความต้องการความผูกพัน	ความต้องการอำนาจ	ความต้องการความสำเร็จ	รวม
1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน	.639**	.714**	.400**	.844**
2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	.690**	.646**	.214**	.942**
3. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.719**	.690**	.230**	.955**
4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	.731**	.717**	.531**	.872**
รวม	.864**	.881**	.746**	.760**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น พบว่า ภาพรวม ($r = .760$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน ภาพรวม ($r = .844$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ภาพรวม ($r = .942$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาพรวม ($r = .955$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวม ($r = .872$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความต้องการอำนาจ ($r = .881$) ความต้องการความผูกพัน ($r = .864$) ความต้องการความสำเร็จ ($r = .746$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารวิทยาลัยได้มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแก่บุคลากรในการทำงาน ให้ความเชื่อมั่นว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานให้สำเร็จสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และสั่งการให้บุคลากรทำงานโดยมีการจัดตารางเวลาและระบุผู้ประสานงานให้ชัดเจนก่อนการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวัณย์ เล่าหะพิจิตรพงศ์ (2558: 70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน บุญยม (2556: 65) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน อยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงความเป็นกันเอง สร้างมนุษยสัมพันธ์และคอยช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเต็มที่ ตลอดจนคอยให้กำลังใจและจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการทำงานของบุคลากรและที่สำคัญผู้บริหารใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการของบุคลากร

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูเกิดความผูกพันระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สัมผัสได้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้รับโอกาสจากเพื่อนร่วมงานสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลา ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงานจนได้รับการยกย่องและยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทুমเทปปฏิบัติงานในหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทร์พย์ สิงห์ฮอย (2563: 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน บุญยม (2556: 66) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความต้องการความผูกพัน อยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่ม เป็นส่วนหนึ่งของทีมและได้รับการยอมรับ การยกย่องในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารหรือจากบุคคลอื่น พร้อมทั้งได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับสถานศึกษาทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกันทุกคู่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณปภัช อำพลิน (2557: 76-78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบ พบว่าผู้บริหาร สถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำที่ระดับ .05 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในระดับรองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการท างานของครูภาวะผู้นำลำดับสุดท้ายคือ ภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563: 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 58 คน เพศชาย 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.76 เพศหญิง 39 คน คิดเป็นร้อยละ 67.24 มีอายุ 21–30 ปี 30 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72 อายุ 31–40 ปี 17 คน คิดเป็นร้อยละ 29.31 อายุ 41–50 ปี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.97 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 87.93 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.07 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 66.22 ตำแหน่งครู 58 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 0–9 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 77.59 มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10–19 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.07 มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 20–29 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34

2. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารของวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก (= 3.79) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก (= 3.97) รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก (= 3.79) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก (= 3.67)

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก (= 3.98) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก (= 4.15) รองลงมา คือ ความต้องการความผูกพันอยู่ในระดับมาก (= 4.02) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก (= 3.77)

4. ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น พบว่า ภาพรวม ($r = .760$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน ภาพรวม ($r = .844$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ภาพรวม ($r = .942$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาพรวม ($r = .955$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวม ($r = .872$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความต้องการอำนาจ ($r = .881$) ความต้องการความผูกพัน ($r = .964$) ความต้องการความสำเร็จ ($r = .746$)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำแบบการสนับสนุน ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมให้ความเสมอภาคแก่ครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน มีสัมพันธภาพที่ดีกับครูผู้สอน และใช้กิริยาจาที่สร้างความรู้สึกที่ดีกับครูผู้สอน
2. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดหากเห็นว่าเหมาะสมแล้วควรมีการชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจสั่งการและควรกำหนดให้มีผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน
3. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระและร่วมตัดสินใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หรือตัวแปรอื่น ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่ (18pt)



จากโมเดลดังกล่าวทำให้ทราบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 ด้าน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับ ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

References

กิติ ตยัคคานนท์. (2554). **นักบริหารทันสมัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.

- กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, pp. 380–384) อ้างถึงใน เมธี ไพรัชิต (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการ เสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- เกียรติคุณ อันสุวรรณ. (2552). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของครู
โรงเรียนเอกชนในระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศา
สตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ,กรุงเทพฯ.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์. ค.ม.สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณปักษ์ อำพลิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการ
ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.วิทยานิพนธ์ครุศา
สตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
พิษณุโลก.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดิน ปรัชญพทธี. (2553). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด .
- นารินทิพย์ สิงห์ฮอย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา กับการ
จูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- บุษบาวรรณ วุฒิกัดดี. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 26(1), 196–209
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พาสณา จุลรัตน์. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา การศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์ มนตรี จำกัด.
- วินัย ขอนทอง. (2556). การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและชาวต่างชาติในธุรกิจ ก่อสร้างอาคาร.
โครงการวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรม
โยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี,นครราชสีมา.
- ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่
ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. วารสารปัญญาวิวัฒน์. 5 (1), 7.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีระฟิล์ม และ โซเท็ก จำกัด.
- สนั่น ประจักษ์จิตร. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**. 5 (1), 43
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). **การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2547). **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2549). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สุจิตรา ดิษธรรม. (2551). **อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน และค่านิยมในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ**. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุนทร โคตรบรรเทา. **ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2560.
- สุนันทา ศรีบุญนา และคณะ. (2559). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาพร ทำทอง. (2554). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่ม วิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. **จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษา ผู้ใหญ่คณะ ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533
- เสนาะ ดิยาว. (2549). **หลักการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัมพร ศรีอินทร์. (2557). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดนิมิตสาราม (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารี พันธุ์ณี. (2546). **จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: ไยใหม่ ศรีเอทีฟกรุ๊ป.
- เอนก บุญสัมพันธ์กิจ. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.