

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี

Behavioral Leadership of School Administrators Affecting the Motivation of Teachers
in Educational Institutions Office of the Private Education Commission Nonthaburi

พีรดา เชื้อผู้ดี¹ และ นันทิยา น้อยจันทร์²

Peerada Chuaphudee¹ and Nuntiya Noichun²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Program in Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: 'phenphak.sa@ssru.ac.th

Received: April 17, 2024 Revised: April 30, 2024 Accepted: July 12, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 196 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความก้าวหน้า 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้วยสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 แบบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Abstract

This research aims to study 1) Behavioral leadership of school administrators Office of the Private Education Commission, Nonthaburi 2) Motivation for teachers' performance in educational institutions Office of the Private Education Commission, Nonthaburi 3) Behavioral Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Performance Motivation of 196 people. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size estimation tables.

The results of the research were as follows: 1) Behavioral leadership of Educational Institution Administrators overall, it's at a high level. In order of averages from highest to lowest, they were task-oriented leadership behaviors. Moderate leadership behavior Team Leader Behavior Leadership Behavior Leadership behaviors that focus on low jobs, focus on low people, respectively. 2) the teacher's performance motivation overall and each aspect is at a high level. Sorting the mean from highest to lowest is the relationship requirement. need for survival need for advancement 3) behavioral leadership of school administrators affecting teachers' performance motivation in schools Using the forecast equation to find the best predictor, it was found that behavioral leadership of school administrators affecting teachers' performance motivation including task-oriented leadership behaviors Moderate leadership behavior Team Leader Behavior Leadership behavior Leadership behaviors that focus on low jobs, focus on low people. With a multiple correlation coefficient of .36, it was able to predict the teacher's motivation at .02 percent with a statistical significance. At least one type of educational institution administrator's behavior affects teachers' motivation for performance.

Keywords: Behavioral Leadership of School Administrators; Motivation for The Performance of Teachers in Educational Institutions; Office of The Private Education Commission

บทนำ

สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครูและบุคลากรที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น เป็นบุคคลที่เรียกได้ว่า กลุ่มคนรุ่นใหม่ แต่โรงเรียนในสังกัดเอกชนนั้น มักจะไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารมากพอสมควร แต่อาจจะขาดความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคคลรุ่นใหม่ในองค์กร ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุดอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้นำ หรือผู้บริหาร ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด เพื่อสร้างผลงานได้เต็มที่ ผู้นำจะรับผิดชอบการทำงานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดีและมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควร ที่จะบริหารงานขององค์กรให้สำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน

โรงเรียนเอกชน เป็นองค์กรทางการศึกษาที่สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับ ควบคุม และดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในเรื่องภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู และมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการดำรงอยู่ของโรงเรียน

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (leadership) นั้นเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งแห่งความสำเร็จของการทำหน้าที่ผู้นำคือการเป็นผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความต้องการของคน ซึ่งความต้องการเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการตัดสินใจ ถ้าเปลี่ยนความต้องการของคนได้ ก็เปลี่ยนตัวตนของคนนั้นได้ ผู้นำที่ดีจะช่วยให้คนพัฒนาความต้องการของตน ทั้งในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้มีความต้องการที่ถูกต้องดีงามและให้หมู่ชนมีการประสานความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพราะการพัฒนาความต้องการเป็นการพัฒนาความสุขของคน เพราะความสุขเกิดจากการสนองความต้องการ ถ้าหากเปลี่ยนความต้องการได้ ก็เปลี่ยนวิธีการหาความสุขของเขาได้ด้วย เมื่อทำอะไรตรงกับความต้องการก็ทำให้เขาสนใจและมีความสุข คนก็จะร่วมมือทำอย่างเป็นไปเอง โดยประสานกลมกลืนและเต็มใจจะหาทางทำให้สำเร็จ จึงพร้อมที่จะทำและทำได้ง่าย แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้นำกระทำการที่ฝืนความต้องการของคน ทั้งสองฝ่ายก็จะไม่มีความสุขและสิ่งที่ยากที่จะสำเร็จ

การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการสร้างแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น บุคคลที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และไม่มีความอดทน ซึ่งจะส่งผลให้งานในหน้าที่รับผิดชอบขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ (กาญจนา คล่องแคล่ว, 2555) แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทางเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555) พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคลากับสภาพแวดล้อม

ต่าง ๆ ในองค์กร (จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556 : 46) ทั้งนี้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาเพื่อยกคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เสริมสร้างและรักษาแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี
- 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี
- 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 แบบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบ ความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ ในการ บริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการบริหารทางการศึกษาที่สำคัญในการกำหนด ความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การจัดกลุ่มได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ และทฤษฎี ผู้นำเชิงปฏิรูป นอกจากนี้การศึกษาแนวคิดอื่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นมโนทัศน์ ได้แก่ ภาวะผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำแบบทีมงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies)

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประกอบด้วย จอห์น เฮมฟีฟิลล์ (John Hemfill) และแอลวิน คูนส์ (Alvin Coons) ได้เริ่มค้นคว้ามิติทางพฤติกรรมเพื่ออธิบายพฤติกรรมผู้นำ โดยใช้แบบสอบถามบรรยายพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Descriptive Questionnaire) จากการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำสามารถอธิบายได้ 2 มิติ ดังนี้

1. มิติแบบมุ่งโครงสร้างงาน (Initiating Structure) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดบทบาท ของตัวเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยเฉพาะบทบาทในหน้าที่พื้นฐาน เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ เป็นต้น

2. มิติแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดเห็น มุ่งความเป็นมิตร มีการติดต่อสื่อสารสองทาง และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากมิติพฤติกรรมทั้งสองที่ได้จากการศึกษา นักวิจัยจึงนำมาพิจารณาเป็นแบบภาวะ ผู้นำ 4 แบบ คือ

- แบบมุ่งโครงสร้างสูงและมุ่งความสัมพันธ์สูง
- แบบมุ่งโครงสร้างสูงและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ
- แบบมุ่งโครงสร้างต่ำและมุ่งความสัมพันธ์สูง
- แบบมุ่งโครงสร้างต่ำและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ

กลุ่มนักวิจัยได้นำมิติพฤติกรรมทั้ง 4 แบบนี้ไปศึกษาเปรียบเทียบถึงผลของผู้นำทั้ง 4 แบบที่มีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลของการศึกษาพบว่า ไม่มีแบบ ภาวะผู้นำแบบใดที่ดีที่สุดและได้รับการยอมรับ กล่าวคือ แต่ละองค์การ แต่ละงาน มีความพึงพอใจ ต่อผู้นำที่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานสูง และมุ่ง ความสัมพันธ์สูง มักจะทำให้ผลงานและระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าแบบอื่นมากกว่า

ผลของการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่ง โครงสร้างงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์สูงเสมอไป อาจจะมุ่งโครงสร้างงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำหรือ มุ่งโครงสร้างงานต่ำและมุ่งความสัมพันธ์สูงก็ได้ ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน ขณะนั้น แต่การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของ มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ มุ่งประเด็นเพียงแสดงแบบ ของภาวะผู้นำเท่านั้น มิได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ กล่าวคือ ยังไม่ได้ผลสรุปที่ชัดเจนว่า ในสถานการณ์แบบหนึ่ง ผู้นำควรมีพฤติกรรมแบบใด จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบเชิง เนื้อหา ประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัซเบอร์ก ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนต์ ทฤษฎีกลุ่มนี้ มุ่งเน้นศึกษาความต้องการของมนุษย์ที่มีผลจูงใจให้เกิดพฤติกรรม 2) ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบ เชิงกระบวนการ ประกอบด้วยทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการกำหนด เป้าหมาย ทฤษฎีกลุ่มนี้อธิบายว่ามนุษย์มีกระบวนการคิดอย่างไรในการเลือกแสดง

พฤติกรรม การปฏิบัติงาน อันจะมุ่งไปสู่ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการ และ 3) ทฤษฎีการเสริมแรงมุ่งศึกษา การเสริมแรงทางบวก เสริมแรงทางลบ การลงโทษ และการเลิกเสริมแรงผู้บริหารควรนำทฤษฎีแรงจูงใจ ไปใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ จึงจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่อยากทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันและกระตุ้นความรู้สึกภายในให้เกิดความต้องการ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานของครู เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความสนใจทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการความอยู่รอด (E - Existence Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานทางร่างกายของมนุษย์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R - Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ความต้องการเชิงสังคม ความผูกพัน การยอมรับ
3. ความต้องการความก้าวหน้า (G - Growth Needs) หมายถึง ความต้องการในระดับสูงของบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักทฤษฎีและนักวิจัยยังมีความเชื่อว่าแรงจูงใจยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ องค์กรหรือหน่วยงานอยู่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ โดยเฉพาะ แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ถาวร ไม่ว่าจะ เป็น ความสนใจความต้องการ หรือเจตคติ ล้วนแต่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมทุก ฝ่าย เพราะนอกจากจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของทุกคนแล้วยังจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการ คำเนินงานต่าง ๆ มีใช้เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะทำลำพังเพียงคนเดียว แต่ยังมีเพื่อนร่วมงานอีก หลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารจึงเป็นศิลปะของการมีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานเป็นระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับงานของเขา ผู้บริหารนอกจากจะมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรแล้ว ยังต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจจึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการอย่างแยกไม่ออกและต่างก็เป็นตัวเร่งที่สำคัญให้คนทำงานอย่างมีทิศทางและมีเป้าหมาย การใช้วิธีการสร้าง ความสัมพันธ์โดยการจูงใจจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานและผู้บริหารอย่างยิ่ง จึงกล่าว ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และนำไปสู่ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 แห่ง จำนวนครู 398 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 196 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) หลังจากนั้นคัดเลือกครูแต่ละโรงเรียน ซึ่งมีทั้งหมด 7 โรงเรียน คือ 1. โรงเรียนพิงรำลึก จำนวน 15 คน 2. โรงเรียนญามีอุลลิกวาน จำนวน 10 คน 3. โรงเรียนตรุณวิทย์ศึกษา จำนวน 18 คน 4. โรงเรียนธรรมอิสลาม มูลนิธิ จำนวน 37 คน 5. วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรบปีตี 7 จำนวน คน 6. โรงเรียนนันทนวรวิทย์ จำนวน 48 คน 7. โรงเรียนท่าอิฐศึกษา จำนวน 61 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 26 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้าง ปละการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1976)

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 ข้อความและข้อความเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 26 ข้อความตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่ายเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อนำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คนลงความเห็นว่าคุณภาพข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน

ถ้าลงความความเห็นว่าตรงให้ 0 คะแนน ถ้าลงความความเห็นว่าไม่แน่ใจและให้ -1 คะแนน ถ้าลงความความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ออกค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คนมาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC โดยมีเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ 0.5 ขึ้นไป ของครูจำนวน 68 ข้อ

5. แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ดังนี้แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 ข้อ และ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 26 ข้อ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาถึงผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี จำนวน 7 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรีจำนวน 7 แห่ง

2. ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

2.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) และมีการแปลผลในกรณีที่มีค่า r_{xy} เป็นบวก

2.4 สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	ครูผู้สอน			
	\bar{x}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	4.59	.25	1	มาก
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง	4.09	.17	4	มาก
3. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ	1.28	.13	5	มาก
4. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	4.50	.24	2	มาก
5. พฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม	4.14	.05	3	มาก
รวม	3.72	.16		มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{x}=4.59$) อันดับที่ 2 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ($\bar{x}=4.50$) อันดับที่ 3 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม ($\bar{x}=4.14$) อันดับที่ 4 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง ($\bar{x}=4.09$) และสุดท้ายอันดับที่ 5 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ($\bar{x}=1.28$)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ (n = 196)			
	\bar{x}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ความต้องการความอยู่รอด	3.88	.13	2	มาก
2. ความต้องการความสัมพันธ์	4.01	.50	1	มาก
3. ความต้องการความก้าวหน้า	3.25	.34	3	ปานกลาง
รวม	3.71	.32		มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.71$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{x}=4.01$) ความต้องการความอยู่รอด ($\bar{x}=3.88$) ความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{x}=3.25$)

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยแยกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร	b	SE _b	β	t	Sig.
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X ₁)	.36	.30	.18	1.20	.22
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง (X ₂)	-.18	.22	-.06	-.79	.42
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (X ₃)	-.04	.26	-.01	-.16	.86
พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X ₄)	-.26	.32	-.12	-.80	.42
พฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม (X ₅)	.74	.74	.07	1.01	.31
R = .14 a = 3.51 R ² = .02 SE _{est} = .36 a = 1.55 Adjusted R ² = -.003 F = .86					

** p < 0.5

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X₁) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง (X₂) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (X₃) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X₄) พฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม (X₅) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ .02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) .36, -.18, -.04, -.26 และ .74 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .18, -.06, -.01, -.12 และ .07 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู) และตัวแปรพยากรณ์ (X₁, X₂, X₃, X₄ และ X₅) มีค่าเท่า .14 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ .02 และค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .36 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ .02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 แบบส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

อภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมผู้นำจะต้องแสดงถึงความสามารถของผู้นำที่เหมาะสมในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การ

ดำเนินงานเป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย ประสบผลสำเร็จและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานและเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความอยู่รอด และความต้องการความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลสม่ำเสมอ ทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ ในการทำงานก่อให้เกิดพลังของผู้ร่วมงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เป็นนการจูงใจให้บุคลากรเกิดการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เป็นไปตามแนวคิดของสุเมธ เดียววิเศษ (2553) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมออกมาและพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ พบว่า มี 3 แบบที่ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม น่าจะเป็นเพราะ พฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 แบบมีวัตถุประสงค์ที่เหมือนกันคือทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นไปตามแนวคิดของสมุทพร ชำนาญ (2555) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามหน้าที่ที่ผู้นำต้องการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง มีผลน้อยกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม เช่นกัน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานร่วมกัน ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และบรรลุตามเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน

2. จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความอยู่รอด และความต้องการความก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเจริญก้าวหน้าของครู เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ พบว่า มี 3 แบบที่ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี

คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารควรมี พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูงเพิ่มมากขึ้นด้วย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปในอนาคต

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทนต์ สมิตะสิริ. (2544). ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Kouzes, J., & Posner. B. (1997). *The leadership challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.