

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ในเครือข่ายสารสนเทศ

ปัทิตา บุญนา^{1*} และ โสภณ เพ็ชรพวง²

¹นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

²อาจารย์ประจำ, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE BEHAVIORAL ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP THAT AFFECT TO THE MOTIVATION OF THE TEACHER'S PERFORMANCE OF SARASAS AFFILIATED SCHOOLS

Pathita Bunnak^{1*} and Sopon Pechrpuang²

¹Master's Student of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

²Lecture of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

*Corresponding author E-mail: pathitta197146@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 19 มีนาคม 2566

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 29 กรกฎาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 5 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ 3) การสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ และ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จำนวน 7,869 คนในปีการศึกษา 2565 จำนวน 50 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.92$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.64$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านลักษณะงาน และ ด้านความต้องการความก้าวหน้า 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลิต ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศได้ร้อยละ 46.60 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาในด้านพฤติกรรม คือ ควรมีการยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีบรรลุเป้าหมาย คอยให้คำปรึกษาวิธีการใหม่ ๆ มีการส่งเสริมให้กำลังใจครูมีความคิดสร้างสรรค์ และพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจมากกว่าที่จะได้แรงจูงใจขึ้นเอง เพื่อให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แรงจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the behavioral leadership of administrators under Sarasas Affiliated Schools; 2) to study motivation in the performance of school teachers under Sarasas Affiliated Schools; and 3) to study the behavioral leadership of administrators affecting teachers' performance motivation under Sarasas Affiliated Schools. The populations was 7,869 teachers and the sample was 367 teachers selected from stratified and simple random sampling, a tool for this research was the reliability questionnaire 0.98 analysis with basic statistics, average and standard deviation, and test statistics, stepwise multiple regression analysis.

The findings were :

The behavioral and management styles of school administrators were moderate as the order of highest to lowest averages on productive leadership behavior, moderate leadership behavior, casual leadership behavior, parent leadership behavior, team leader behavior, and relationship leadership behavior.

The motivation of teachers' performance under the Sarasas Affiliated Schools was at moderate. as the order of the highest to lowest averages on survival needs, relationship needs, Job description, and career advancement.

The Behavioral Leadership of Administrators Affecting Teachers' Performance motivation under Sarasas affiliated schools followed by consideration, relationship leadership behavior, Moderate leadership behavior, casual leadership behavior, and productive leadership behavior. There were statistically significant relationships at the .05 and the predictive power of the equation on the motivation of teacher's performance under Sarasas Affiliated Schools was 46.60 percent.

From the results of this research, administrators should develop themselves to have behaviors suitable for being administrators, namely praising teachers who perform well and achieve goals. Always advising on new methods and encouraging teachers to be creative. Try to get your co-workers satisfied rather than motivated yourself. In order to operate within the educational institution and achieve the goals efficiently and effectively. Administrators should treat all teachers equally. have the ability to resolve conflicts, and administrators attach importance to the concept of every teacher.

Keywords: Leadership, Behavioral Leadership, Motivation, Teachers' Performance Motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เครือข่ายสารสนเทศ เป็นเครือข่ายโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ซึ่งมีทั้งโรงเรียนสามัญและโรงเรียนอาชีวศึกษา กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เป็นองค์กรทางสังคมที่มีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการทางการศึกษาซึ่งจะต้องรับผิดชอบทั้งทางด้านคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพราะการศึกษาถือว่าเป็นการให้บริการและเป็นสินค้าสาธารณะ (Public Goods) ดังนั้น โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เป็นโรงเรียนเอกชนที่มีความสามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยคุณภาพของ

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ จะครอบคลุมภาระการบริหารงานของโรงเรียนในทุกด้านที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบันของโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย จำนวน 50 โรงเรียน โดยโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีครูผู้สอนทั้งครูไทย และครูต่างชาติ รวม 8,342 คน และมีนักเรียนมากกว่า 81,508 คน โรงเรียนมีนโยบายในด้านการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบเครือข่ายโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเด่นชัดในหลายประการ เช่น 1) การผนึกกำลังทางการศึกษาในรูปแบบความร่วมมือและช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาภายในโรงเรียนที่เชื่อมกับเครือข่ายได้อย่างรวดเร็ว และทันเหตุการณ์ 2) สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่โรงเรียนในเครือข่ายด้วยการผนึกกำลังร่วมคิดร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหาคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในลักษณะโรงเรียนเครือข่าย เป็นต้น แต่ในทางการบริหารจัดการย่อมมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย และปัญหาที่ถือเป็นปัญหาที่สำคัญของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ในเครือสารสาสน์ ได้แก่ ปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงทำให้ผลการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนในเครือสารสาสน์พบว่าครูยังมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนอยู่มาก ขาดความสามัคคีที่ทำให้ครูและผู้ร่วมงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ครูลาออก โยกย้าย เปลี่ยนโรงเรียน ทำให้กระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประกอบกับงานวิจัยของปริณพรวณ ทัทมาลีและกล้า ทองขาว (2564, น. 245 - 253) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 390 คน และใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ผลของการศึกษาพบว่า 1. ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกรองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กรและ 2. ปัจจัยที่ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. การปกครองบังคับบัญชา 3. ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิก 4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5. การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและ 6. การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือสารสาสน์ได้ร้อยละ 67.4 ($R^2 = 0.674$) ทั้งนี้ ผู้วิจัยยังได้มีข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ว่า โรงเรียนในเครือข่ายยังพบปัญหาที่ถือเป็นปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการสูญเสียบุคลากรในสังกัดออกไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับครูลาออกมีหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น ปัญหาเรื่องกฎระเบียบ ปัญหาความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบ การไปสอบบรรจุ จากปัญหาดังกล่าว ทำให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียนที่ขาดบุคลากรในการทำงานต้องหาครูเข้ามาทำหน้าที่ใหม่ ดังนั้นโรงเรียนในเครือข่ายใดที่ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายนั้นย่อมอยากปฏิบัติหน้าที่ต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโยกย้ายไปอยู่ที่อื่น อันจะส่งผลให้โรงเรียนนั้นเป็นโรงเรียนที่มีผลกระทบเป็นอย่างมาก ในการรายงานสภาพปัญหา ความต้องการความช่วยเหลือรวมถึงแนวทางพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่า สถานศึกษาควรมุ่งเน้นในการส่งเสริมพัฒนาให้ครูผู้สอนเพิ่มศักยภาพ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มความภาคภูมิใจให้แก่ตนเองและส่งผลให้เกิดทักษะในการพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งสถาบันการศึกษาควรสนับสนุนสวัสดิการด้านงบประมาณ โดยหากได้รับการสนับสนุนการศึกษาจากภาพรัฐ เอกชน องค์กร เครือข่าย ก็จะสามารถดำเนินงานตามแผนที่วางแผนเอาไว้รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อีกด้วย จากการศึกษาข้างต้นจึงสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาครูและผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สร้างแรงผลักดันให้ครูและผู้ร่วมงานในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีการพัฒนาขับเคลื่อนโรงเรียนสู่เป้าหมายความสำเร็จเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และผู้ร่วมงานในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน (กลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ, 2563, น. 35) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้ร่วมงานในโรงเรียนภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และผู้ร่วมงานเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อให้เป็นประโยชน์เกิดผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อเสริมสร้างและรักษาระดับแรงจูงใจของครูและผู้ร่วมงานอันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

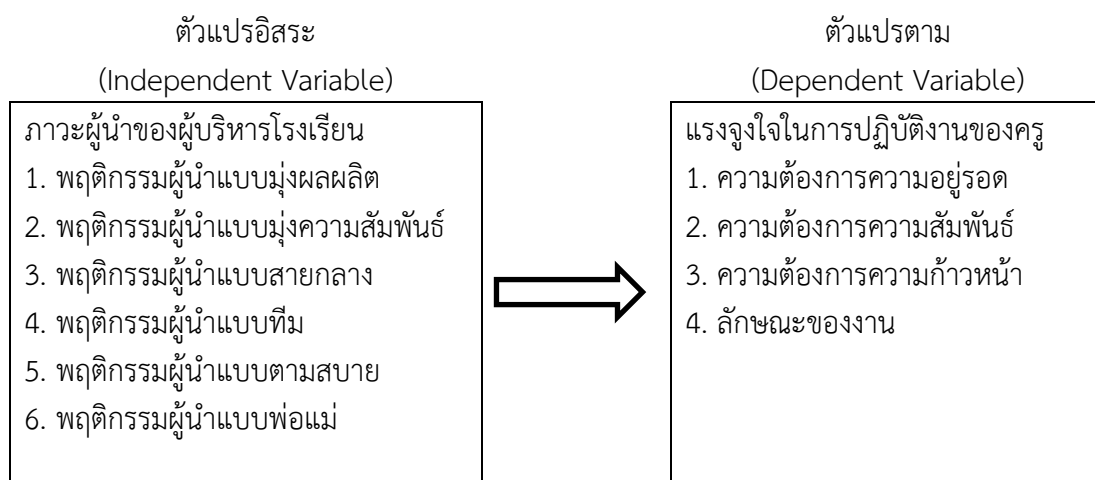
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ

สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในเครือข่าย จำนวน 50 โรงเรียน มีจำนวนครู 7,869 คน แล้วนำมากำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อครูโรงเรียนในเครือข่าย จำนวน 50 โรงเรียน โดยคำนวณสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเครือข่าย ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Check Lists)

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ความต้องการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า และลักษณะของงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสนาเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ถึงผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย
2. ส่งแบบสอบถามจำนวน 367 ชุด ถึงครูโรงเรียนในเครือข่าย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งขอความร่วมมือคืนแบบสอบถามยังผู้วิจัยภายใน 15 วัน และดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง
3. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบทุกโรงเรียนแล้ว จึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้คำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยแยกตามข้อมูล โดยการหาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยายได้ตาราง
2. ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เป็นรายด้าน รายข้อ และ โดยรวม

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการหาอำนาจในการทำนายภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่าย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	SD	การแปลผล
1	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X1)	3.56	0.82	มาก
2	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X2)	3.38	0.92	ปานกลาง
3	พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X3)	3.45	0.99	ปานกลาง
4	พฤติกรรมผู้นำแบบทิม (X4)	3.38	0.97	ปานกลาง
5	พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X5)	3.45	0.94	ปานกลาง
6	พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X6)	3.45	0.94	ปานกลาง
โดยรวม		3.45	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.45$, $SD= 0.92$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบายกับพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำแบบทิม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	SD	การแปลผล
1	ด้านความต้องการอยู่รอด	3.54	0.65	มาก
2	ด้านความต้องการความสัมพันธ์	3.54	0.67	มาก
3	ด้านความต้องการความก้าวหน้า	3.40	0.80	ปานกลาง
4	ด้านลักษณะงาน	3.49	0.76	ปานกลาง
โดยรวม		3.40	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง กลาง ($\bar{x}=3.40$, $SD= 0.64$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านลักษณะงาน และ ด้านความต้องการความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย

ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย				
	b	S.E.b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.357	.111		12.187	
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X2)	-.318	.077	-.541	-4.144	.000*
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลาง (X3)	.302	.095	.469	3.197	.002*
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบตามสบาย (X5)	.278	.052	.411	5.395	.000*
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต (X1)	.314	.065	.402	4.812	.000*
R = .682, R2 = .466, adjust R2 = .464, S.E.b. = .467, F = 318.065, Sig. = .000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P-value $\leq$ 0.05)

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต (X1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบตามสบาย (X5) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X2) และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลาง (X3) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย ร้อยละ 46.60 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.357 - 0.318(X_2) + 0.302(X_3) + 0.278(X_5) + 0.314(X_1)$$

สมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = -0.541(X_2) + 0.469(X_3) + 0.411(X_5) + 0.402(X_1)$$

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยสามารถอภิปรายโดยแยกพิจารณาตามจุดประสงค์ที่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ($\bar{X} = 3.56$) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ($\bar{X} = 3.45$) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย กับ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ ($\bar{X} = 3.45$) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม ($\bar{X} = 3.38$) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.38$)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความต้องการอยู่รอดกับด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.54$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.40$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.01$)

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือข่ายได้ร้อยละ 46.70 และที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม และพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจเนื่องมาจากยังขาดการพัฒนาผู้นำ และยังมีผู้นำที่ขาดคุณสมบัติในหลายอย่าง ๆ ซึ่งในทางปฏิบัติสิ่งที่มีมักจะเห็นในองค์กรก็คือ เรามักจะมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงานที่มุ่งเน้นไปในเรื่องของวิชาการ เทคนิคเฉพาะทางในการทำงานเพราะต้องการให้งานสำเร็จ จนลืมไปว่า อนาคตเราต้องการผู้นำจากคนกลุ่มนี้ด้วยเช่นกัน ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำจะต้องแสดงถึงความสามารถในการนำกลุ่มในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่จะใช้สุนทรียสนทนาการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นด้วยความเรียบร้อยประสบความสำเร็จและส่งผลให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Bums (1978) สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มักจะพยายามยกระดับจิตใจได้นานัก อุดมคติและคุณธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรให้สูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในตัวของผู้บริหารเพราะจะส่งผลต่อการบริหารที่มีคุณภาพ การบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนก็ตามจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยการบริหารมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ได้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดองค์กรการบริหารอย่างหลากหลายรวมทั้งแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะให้ทำองค์กรได้พัฒนาสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภศาสตร์ พลคำ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรตองอำเภอดำเนินสะดวก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากแสงสุริยา ศรีพูน (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปภินวิช ศรีกุล, ขาดิชัย อุดมกิจมงคล, และจิตติ กิตติเลิศไพศาล (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุงจังหวัดอุดรธานีผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สมหมาย โอภาสี (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความต้องการอยู่รอดกับด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านลักษณะงาน และ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของครูการสร้างความสัมพันธ์ ในการทำงานสร้างสภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงานช่วยเหลือดูแลอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นโดยการสร้างความสัมพันธ์ในการ

ทำงานจึงส่งผลให้เกิดพลังของผู้ร่วมงาน เกิดความรู้สึที่ดีในการทำงาน เป็นการจูงใจในการบุคลากรเกิดการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดโดยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory) ได้อธิบายว่า ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น เงินโบนัส สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงความรู้สึที่มั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาจ้างการทำงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แสงสุริยา ศรีพูน (2563) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สุรภี พิมพ์ละออ (2564 : 94) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, น. 83) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอยู่รอด และความก้าวหน้า ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลิต ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ได้ร้อยละ 46.60 ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะอาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการของสถานศึกษา ที่มีส่วนในการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษาเช่น ผู้เรียน ผู้ปกครองชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษาและผู้บริหารสามารถยกระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาและยังส่งผลต่อการทำงานของครูด้วย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Herzberg (1959 อ้างอิงใน อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560, น. 93-94) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจมาจากแนวคิดของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงานประกอบด้วยเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบัญชา ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของของ สุรภี พิมพ์ละออ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารมีค่าเพิ่มขึ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ก็จะมากขึ้น อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ

สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม และ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาและปรับปรุงตนเองสร้างแรงจูงใจและการใช้สุนทรียสนทนาหว่านล้อมให้ครูเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้ได้และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาด้วยกัน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในลักษณะที่เป็นบุคคลสำคัญในองค์กรสอดคล้องกับอรรถ สวรรณมณี (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดังต่อไปนี้ ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านความต้องการอยู่รอด จากผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ดังนั้น โรงเรียนควรมีเทคนิคการจูงใจคนเพราะเป็นเรื่องสำคัญมากเนื่องจากคนมีชีวิตจิตใจมีความชอบและความไม่ชอบ มีความต้องการ มีความเกียจคร้านและความขยัน มีความเบื่องานและรักงาน แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้ทำงานตามเป้าหมายและจงรักภักดีต่อองค์กร
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จากผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งสัมพันธ์ให้มากขึ้น เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ เปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ด้านความต้องการความก้าวหน้า จากผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหารควรคัดเลือกผู้ร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่งด้วยความเสมอภาคและยุติธรรมกับครูทุกคน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ปัญหาด้วยความจริงใจ เพื่อให้ครูในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นและประสบความสำเร็จ
4. ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถโดยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
5. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ได้แก่ ด้านความต้องการอยู่รอดกับด้านความต้องการสัมพันธ์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาการ

ทำงานเป็นทีมของครูและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู เพราะ จะได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยมุ่งในการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน
3. ควรศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์. (2565). สรุปรจำนวนบุคลากร และนักเรียน ปีการศึกษา 2565. กรุงเทพฯ: มปท.
- _____. (2563). สายสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน.
- ปภินวิช ศรีกุล, ชชาติชัย อุดมกิจมงคล, และจิตติ กิตติเลิศไพศาล. (2563). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. ใน *รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5*. (น.672-682). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี
- ปริณพวรรณ ทัพมาลี และกล้า ทองขาว. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(34), 245-253.
- ศุภศาสตร์ พลคำ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรตองกำแพงเต่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 269-274.
- สมหมาย โอภาสี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุรณี พิมพ์ละออ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ).
- แสงสุริยา ศรีพูน. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6 (2), 172-183.
- อรัญย์ สุวรรณณีน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

DuBrin, A.J. (1998). *Research Findings, Practice, and Skills*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608-610.