

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์

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

ศุภกานต์ กตัญญูรัตน์

Suppakarn Katanrat¹ and Wannaree Pansiri²

โรงเรียนธนาคารออมสิน, สพม.ประจำบึงขันธ์

Government Savings Bank School, Secondary Educational Service Area Office,

Prachuap Khiri Khan

E-mail: suppakarn.kat@rmutr.ac.th¹

Retrieved April 17, 2025; **Revised** June 16, 2025; **Accepted** Sep 16, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ (2) เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ และ (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) analyze the level of behavioral leadership of school administrators under the Office of the Secondary Educational Service Area Office in Prachuap Khiri Khan (2) analyze the level of work motivation among teachers under the Office of the Secondary Educational Service Area Office in Prachuap Khiri Khan and (3) examine the relationship between the behavioral leadership of school administrators and the work

motivation of teachers under the Office of the Secondary Educational Service Area Office in Prachuap Khiri Khan. The sample group consisted of 264 people, including teachers under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office. A questionnaire was used as the research instrument. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that: (1) the overall level of behavioral leadership among school administrators was at the highest level; (2) the overall level of work motivation among teachers was high; and (3) there was a significant relationship between the behavioral leadership of school administrators and the work motivation of teachers.

Keywords: Behavioral leadership, motivation, school administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ตระหนักถึงการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประเทศชาติ ด้วยเหตุนี้ระบบการจัดการศึกษาของไทย จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562) สำหรับการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น จำเป็นต้องเน้นการพัฒนาคุณภาพคน และพัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ระดับสากล กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญ ตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน “เรียนดี มีความสุข” ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ดังที่กล่าวไว้ว่า “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2566)

หลายทศวรรษที่ผ่านมาจากเดิมผู้นำองค์กร นิยมใช้การบริหารจัดการโดยวิธีควบคุมอำนาจก็เปลี่ยนเป็นผู้นำที่มีการใช้วิธีการกระจายอำนาจจากด้านบนลงสู่ล่างแทนแนวคิดที่มุ่งเน้นการแข่งขัน จากเดิมที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างวัตถุนิยมเป็นหลักก็กลับมานับความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ตามแนวคิดที่ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กรเพราะมีความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความคิดและสติปัญญา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นการสะท้อนถึงความคิด ความรู้สึกร และการตัดสินใจในบทบาทของผู้บังคับบัญชา เช่น การจัดการ การติดต่อสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาความร่วมมือในองค์กร เป็นต้น รวมถึงการใช้สิทธิพลหรือการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ทั้งหมดนี้เกิดขึ้นภายใต้ผลกระทบจากปัจจัยภายในและปัจจัย

ภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการดำเนินงานของผู้บริหาร จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง จะมีพฤติกรรมที่เน้นทั้งการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้ทีมทำงานได้ดีและมีความสุข ผู้นำ (Leader) และ “ภาวะผู้นำ (Leadership)” จึงเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากผู้นำมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ทั้งในด้านการจัดการความรู้ การดำเนินงาน การตัดสินใจที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องยึดมั่นในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความอดทน และความเพียรในการใช้ปัญญา คุณลักษณะเหล่านี้จึงถือเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน (พัชรินทร์ วงสาร และศันสนีย์ จะสุวรรณ, 2564)

แรงจูงใจถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการไม่ต่างจากปัจจัยสำคัญอื่น เนื่องจากระดับแรงจูงใจของบุคคลนั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ถึงแม้ว่าแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคล ผู้ที่มีแรงจูงใจสูงมักแสดงความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ในทางกลับกันบุคคลที่ขาดแรงจูงใจอาจแสดงพฤติกรรมที่ไม่ใส่ใจหรือขาดความรับผิดชอบในงานที่ทำ กระทั่งกระด้างต่อการปกครองต่อผู้บังคับบัญชา มีความท้อแท้หมดกำลังใจและมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ (พนมวัน ชุ่มใจ, 2559) ครูในฐานะของผู้ปฏิบัติและผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงานของครูจึงนับว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์ ปีการศึกษา 2567 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 18 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 842 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์, 2567) ซึ่งในแต่ละปีมีการสับเปลี่ยนผู้บริหารอยู่บ่อยครั้งและการบริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนจะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและชื่อเสียงขององค์กรเป็นหลัก ส่งผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างโรงเรียนอย่างเริ่ดตามการบริหารงานของผู้บริหารบางครั้งขาดความยืดหยุ่น ส่งผลให้ครูต้องเผชิญกับความกดดันอย่างมาก ครูยังต้องรับภาระงานที่มากเกินไป ขาดทรัพยากรและงบประมาณ อีกทั้งยังต้องช่วยเหลือนักเรียนด้วยเงินส่วนตัว ปัญหาเหล่านี้ทำให้ครูขาดแรงจูงใจ ส่งผลกระทบต่อการสอนที่ขาดความสร้างสรรค์และไม่น่าสนใจ นักเรียนจึงอาจไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์, 2566)

จากสภาพปัญหาและสาเหตุที่กล่าวมาผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับผู้บริหารในการพัฒนาตนเองและนำไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เรียน

เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้คาดหวังไว้และเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรและของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราในเรื่องต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ภาวะผู้นำในบริบทของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับทั้งการบริหารจัดการองค์กร การ พัฒนาบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และการพัฒนาให้เป็นไปตามนโยบาย โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจในการปฏิบัติ ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (นพพล คุณวิทยาเจริญกุล, 2560) โดยความสำคัญของภาวะ ผู้นำนั้น จะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรใน หน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ได้ (ธูมากร เจตียคำ, 2559)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามตารางการจัดการของ Robert R. Blake และ Jane S. Mouton ในปี ค.ศ. 1964 ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำที่ชื่อตารางการบริหารและต่อมาพัฒนาเป็นตารางแห่งผู้นำ (Leadership Grid) เบลมและมูตัน กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างประกอบ คือ คนและผลผลิต โดยมีผู้นำ 5 แบบ ที่มีความน่าสนใจ สามารถนำไปใช้อธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้ดังนี้

1. แบบมุ่งงาน ผู้นำมุ่งเน้นไปที่การผลักดันให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าความสัมพันธ์หรือความพึงพอใจของ ทีมงาน
2. แบบมุ่งคนสูง ผู้นำมุ่งเน้นไปที่การสร้าง ความพึงพอใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่ค่อยให้ความสำคัญกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงานเป็น เป้าหมายหลักของผู้นำในรูปแบบนี้

3. แบบมุ่งงานตำม่งคนต่ำ ผู้นำมีความสนใจในทั้งคนและงานน้อยมาก มักให้ความสำคัญต่ำกับการบรรลุผลลัพธ์และไม่ได้สนใจพัฒนาความสัมพันธ์กับทีมงานอย่างจริงจัง การมอบหมายงานมักเป็นการมอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการแสดงบทบาทผู้นำที่ชัดเจน

4. แบบทางสายกลาง ผู้นำมุ่งหวังที่จะรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างขวัญกำลังใจให้กับทีมงาน มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้นำจะพยายามหลีกเลี่ยงการใช้การควบคุมที่เข้มงวดหรือการใช้กำลังในการ ใช้วิธีการประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาภายในทีม

5. แบบทำงานเป็นทีม ผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งในด้านการบรรลุเป้าหมายของงานและขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อว่าความต้องการขององค์กรและความต้องการของพนักงานสามารถดำเนินไปพร้อมกันได้โดยไม่จำเป็นต้องขัดแย้งกัน โดยทุกคนมีความรู้สึกยึดมั่นในหน้าที่ของตนและทำงานร่วมกันเป็นระบบทีม (Blake & Mouton, 1964, อ้างอิงใน ปริญญาฯ มูลมิ่ง, 2565)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึงพลังหรือแรงผลักดันที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย โดยแรงจูงใจในบริบทของการทำงานเป็นความมุ่งมั่น ความพยายามและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แบ่งออกเป็น สองด้าน คือ ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม (เกียรติฯ ภูมิเพ็ง, 2564) ซึ่งพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลนั้นเป็นผลจากแรงกระตุ้นที่มีความคาดหวังหรือความต้องการที่แตกต่างกัน และเมื่อความต้องการดังกล่าวได้รับการสนับสนุนก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (สิริวัช จันทร์พล และชานาญ ทองเย็น, 2565) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่กำหนดพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คุณภาพของผลงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้รับประโยชน์จากการที่บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาว่าความต้องการในงานของคนคืออะไร และพบว่าความสุขจากการทำงานขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน ทั้งนี้ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจเกิดจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถนำไปใช้อธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

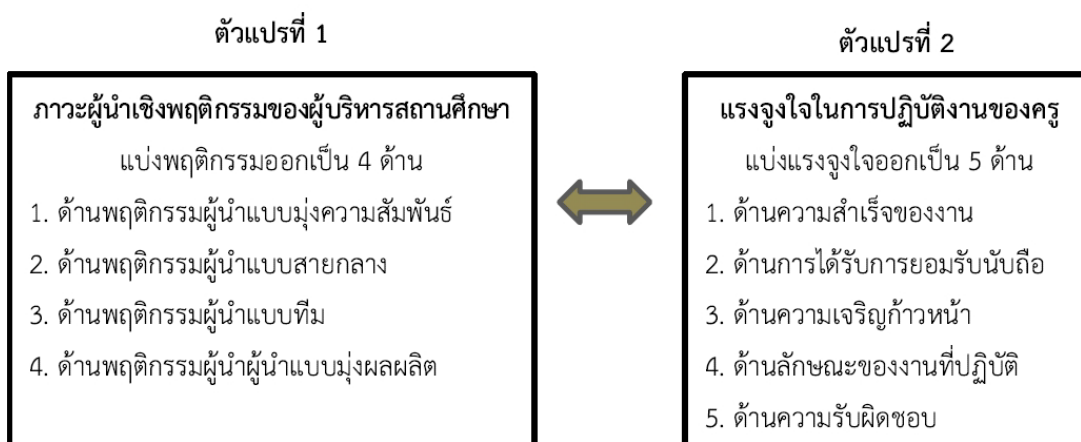
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนอยากทำงานมากขึ้น เนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานทำให้บุคคลชื่นชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยรักษาแรงจูงใจในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปหรือไม่เหมาะสม จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เกิด

ความพึงพอใจโดยตรง เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น (Alderfer, 1969 อ้างถึงใน นิชกานต์ รัตนบุรี, 2563)

กรอบแนวคิด

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีตามนักวิชาการต่าง ๆ ดังแสดงในรูป



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 842 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์, 2567) 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 264 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607- 610) ความคลาดเคลื่อนที่ .05 หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการกลุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย

1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำแบบ

มุ่งความสัมพันธ์ 2) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 3) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม และ 4) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านความเจริญก้าวหน้า 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ด้านความรับผิดชอบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 2) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 3) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม และ 4) ผู้นำแบบมุ่งผลผลิต โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำไปแปลผลตามเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ย เป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านความเจริญก้าวหน้า 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ด้านความรับผิดชอบ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำไปแปลผลตามเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ย เป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำค่าที่ได้ไปแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยสรุปผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในการวิเคราะห์ผล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม

ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนด้านพฤติกรรมผู้นำผู้นำแบบมุ่งผลผลิต อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ ในการวิเคราะห์ผล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 1 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน ที่เหลืออีก 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 5 ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 3 ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					
	1. ด้านความสำเร็จของงาน	2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	5. ด้านความรับผิดชอบ	ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู
1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	.401**	.420**	.359**	.433**	.542**	.492**
2. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	.382**	.453**	.369**	.460**	.518**	.501**
3. พฤติกรรมผู้นำแบบทิม	.437**	.422**	.389**	.448**	.552**	.511**
4. พฤติกรรมผู้นำผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	.474**	.687**	.657**	.846**	.751**	.793**
ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	.492**	.588**	.529**	.655**	.694**	.680**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ใน

ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .680 โดยเรียงความเรียงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ของแต่ละคู่จากมากไปน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .793 อันดับสอง พฤติกรรมผู้นำแบบทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .511 อันดับสาม พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .501 และอันดับสุดท้าย พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .492

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม นั้น ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับแนวคิดของครูทุกคน นำความคิดเห็นเหล่านั้นมาผสานเข้าด้วยกัน สร้างความร่วมมือในทีมอย่างเป็นทางการเพียงหนึ่งเดียว มีการจัดประชุมหรือปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างทำงาน ตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จและมีความภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันสร้าง โดยการบริหารงานในสถานศึกษานั้นผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้การบริหารงานในสถานศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกภาคส่วนโดยเฉพาะ ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงถึงความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคนเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา ตัวลือ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมอยู่

ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ด้านผู้นำแบบมุ่งคนสูง และด้านผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธรณ์ เชื้อชาติ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 1 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน ที่เหลืออีก 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านที่ 5 ด้านความรับผิดชอบ ด้านที่ 3 ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านความสำเร็จของงานนั้นเป็นการแสดงถึงการที่ครูได้รับแรงผลักดันให้ปฏิบัติงาน สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป ซึ่งด้านความสำเร็จของงานนั้นเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับครูในด้านการปฏิบัติงาน โดยครูที่มีแรงจูงใจด้านนี้มักมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุริยะห์ หะแว, จรุณี เก้าเอี้ยน, นิตยา เรืองแป้น (2564) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ใจหาญ และรัตนากาญจนพันธ์ (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรจิรา สว่างแจ้ง, สนั่น ประจงจิตร, และวิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงานทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและสามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ทำ ส่งผลให้ครูมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงาน มีการออกคำสั่งในการมอบหมายงาน มีการติดตามและให้รายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ มีการกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารเชื่อมั่นในศักยภาพของครู และคอยสนับสนุนให้ครูทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เน้นผลลัพธ์และความสำเร็จของงานเป็นหลัก เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลและอำนาจในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทิพย์ สิงห์ออย (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต เน้นการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นแรงจูงใจของครูให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับตัวเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการควบคุมและการสนับสนุนโดยลดการควบคุมแบบเคร่งครัดแล้วให้หันมาให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายปลายทางที่ชัดเจนแทน มีการเปิดโอกาสให้ครูเลือกวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทของตน เพิ่มการสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ ผู้บริหารเปลี่ยนมามีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และมีการสะท้อนผลงานร่วมกันในลักษณะการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดมากกว่าการตำหนิหรือควบคุม
2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้น ผู้บริหารต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือ มีการยกย่อง

ความสำเร็จ มีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพ เมื่อครูรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงาน จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นในระยะยาวต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรดำเนินการเพื่อรักษาความสัมพันธ์ดังกล่าวไว้ รวมถึงเสริมสร้างให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครู จำเป็นต้องอาศัยการบริหารที่เน้นทั้งความสำเร็จของงานและความสุขของบุคลากร มีการสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยศึกษาในเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เข้าใจมุมมองของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในเชิงลึก

2. ควรทำวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

บรรณานุกรม

- เกียรติขญา ภูมิเพ็ง. (2564). *การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย.
- เจนจิรา ตัวลือ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]*. University of Phayao Digital Collections (UPDC). <https://shorturl.asia/SuT6Y>
- ณิกานต์ รัตนบุรี. (2562). *ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอถาวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 [การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]*. STOUIR at Sukhothai Thammathirat Open University. <https://shorturl.asia/4gLfR>
- ธุมกร เจตียคำ.(2559).*การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]*.Rambhai Barni Rajabhatuniversity(RBRU).<https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=214&group=20>

- นพพล คุภิตยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. Sakon Nakhon Rajabhat university (SNRU). https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_attl/2020061561421229109_fulltext.pdf
- นุริยะห์ หะแว, จรุณี แก้วเอี่ยม, และ นิตยา เรืองแป้น. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 2. *วารสารอัล-ฮิกมะฮ์มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 11(22), 101-112.
- ปริญญ มุลมั่ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. University of Phayao Digital Collections (UPDC). <https://updc.up.ac.th/items/fcdff683-992c-4d6d-8a79-87cdcd25837c>
- พนมวัน ชุ่มใจ. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พัชรินทร์ วงสาร และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ. (2564). คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและ นานาชาติ ครั้งที่ 14 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"*. วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564. (น. 1079). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. (2566). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. <https://shorturl.asia/PJTv4>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. (2567). *แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. <https://shorturl.asia/c9rQA>.
- อรจิรา สว่างแจ้ง, สนั่น ประจงจิตร และ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ. (มกราคม-มีนาคม 2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตยานนาวา สังกัด กรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(38), 19-204.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2566, 14 กันยายน). *ร.มว.คร.แถลงนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”*. ศธ. 360 องค์การพัฒนาการศึกษาไทยไปด้วยกัน. <https://shorturl.asia/ZtNxS>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.
- สิษะวัช จันทร์พล และ ชำนาญ ทองเย็น. (มกราคม-มีนาคม 2565). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อ

วารสารวิชาการนวัตกรรมการจัดการ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2

- องค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารสหวิทยาการ สังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 5(1), 91-102.
- จตุพร ใจหาญ และรัตนา กาญจนพันธุ์. (มกราคม-มิถุนายน 2567). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 19(1), 101-111.
- Blake, R. & Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Krejcie, R.V., & Morgan D.w. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607-608.