

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*
THE LEADERSHIP BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE
PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON
PHANOM SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

บุญยณัฐ ชูเสน¹, ทศนา ประสานตรี², สุมาลี ศรีพุทธรินทร์³
Punyanut Choosen¹, Tatsana Prasantree², Sumalee Sriputtarin³
มหาวิทยาลัยนครพนม^{1,2,3}
Nakhon Phanom University, Thailand.^{1,2,3}
Email : punyanut.choosen@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทิม โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 76

คำสำคัญ : 1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3. ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to 1) study and compare the leadership behavior of school administrators under the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office, classified by status and school size, 2) study and compare the performance motivation of teachers in secondary schools under the same office, classified by status and school size, 3) examine the relationship between the leadership behavior of school administrators affecting performance motivation of teachers, and 4) examine the relationship between the leadership behavior of school administrators affecting teachers' performance motivation. The sample consisted of 223 school administrators and teachers from the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office. The instruments used for data collection consisted of two questionnaires: 1) A questionnaire on the leadership behavior of school administrators, with a reliability value of .94. 2) A questionnaire on teachers' performance motivation, with a reliability value of .96. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using independent samples t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that: 1) The overall leadership behavior of school administrators was at the highest level. 2) The overall performance motivation of teachers was at a high level. 3) The behavioral leadership of school administrators and teachers' performance motivation showed a high positive correlation, which was statistically significant at the .01 level. 4) Four leadership behavior variables of school administrators affected teachers' performance motivation in schools under the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office: middle-of-the-road leadership, laissez-faire leadership, relationship-oriented leadership, and team leadership. These variables jointly explained 76 percent of the variance in teachers' performance motivation.

Keywords : 1. Leadership Behavior of School Administrators 2. Teachers' Performance Motivation 3. School Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาในหลายด้าน เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และความไม่สอดคล้องของหลักสูตรกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาขาดประสบการณ์และองค์ความรู้ด้านการบริหาร อาจทำให้การตัดสินใจในการบริหารงานอาศัยเพียง

ความรู้สึกหรือประสบการณ์เดิม ส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร แม้ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารจัดการภายในองค์กรการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยภาวะผู้นำหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถชักนำและประสานกิจกรรมของบุคลากรภายในองค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน (Yukl, 1998) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะในการสร้างอิทธิพล ความเชื่อถือ และแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (ผุสดี จิรนาท, 2562) ทั้งนี้ คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ครูถือเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับระดับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การจูงใจเป็นกระบวนการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (ทักษิณ มวลมนตรี, 2564) และเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีพลังและมีทิศทาง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ (สมัธนา สร้อยสน, 2558) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยทั้งนโยบายที่เหมาะสมและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565–2570) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ อย่างไรก็ตามผู้บริหารบางส่วนยังขาดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพมีอย่างจำกัด และกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจมิได้ขึ้นอยู่กับมาตรการเชิงโครงสร้างเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยตรง ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา, 2567)

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย ดังกล่าว พบว่ายังขาดการศึกษาที่เชื่อมโยง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่ประโยชน์ต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

2.2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.4 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปใช้ในวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของตนเอง และปรับปรุงยุคที่ใช้ในการเสริมการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ใช้ตามบริบทที่เหมาะสมกับสถานศึกษาของตน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางทิศทางในการบริหารสถานศึกษา และการเพิ่มประสิทธิภาพการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 1,783 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 127 คน และครู 1,656 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2567)

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 223 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 34 คน และครู 189 คน ซึ่งผู้วิจัยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละของบุญชม ศรีสะอาด และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของครู มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพและขนาด สถานศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม 4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 5) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของครู แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

4.3.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) หาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษาและด้านอื่นๆ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

(1) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ มีค่าระหว่าง 0.60 - 1.00

(2) แบบสอบถามการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ มีค่าระหว่าง 0.60 - 1.00

2) ทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

(1) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .50 - .85 และมีค่าความเชื่อมั่น .94

(2) แบบสอบถามการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.51 - 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปสร้างแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อขอร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form)

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) F-test (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	4.54	.44	3	มากที่สุด
2. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	4.69	.37	1	มากที่สุด
3. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม	4.54	.43	2	มากที่สุด
4. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	4.41	.48	5	มาก
5. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	4.47	.43	4	มาก
รวมเฉลี่ย	4.53	.37	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.69$, S.D.= 0.37) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.43), ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.44), ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.43) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างใกล้ชิดและควบคุมกระบวนการทำงานในสถานศึกษา

5.1.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมความร่วมมือกันในห้องเรียน

5.1.3 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทิศทางการเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์และความพึงพอใจของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

5.1.4 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานมีการแทรกแซงหรือควบคุมน้อยมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารบริหารมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน

5.1.5 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ โดยมีการกำกับติดตามบ้างเป็นบางครั้ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน

5.2 การแปลผลระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายด้าน

การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.44	.52	3	มาก
2. ด้านความก้าวหน้า	4.42	.40	4	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.54	.44	1	มากที่สุด
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.41	.48	5	มาก
รวมเฉลี่ย	4.46	.33	-	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.43), ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52), ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและเหมาะสม

5.2.2 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

5.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการจัดบริเวณสถานที่เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

5.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับวุฒิและความรู้ความสามารถ

5.2.6 ผลการศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า โดยรวม ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = 0.83$) กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง

5.4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) อยู่ระหว่าง .44 - .85 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านร่วมกันทำนายอภิปรายความแปรปรวนการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 76 ($R^2 = .76$)

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการจูงใจและประสิทธิผลในการบริหาร ซึ่งทักษะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความสำเร็จของการบริหาร โดยภาวะผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ใจหาญ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติ

กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.1.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะพื้นฐาน ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น ความรอบรู้ในงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ทำให้ผู้นำโดดเด่นกว่าผู้ตามและมีโอกาสเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตและด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีมและด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลางแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบายไม่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ตามขนาดสถานศึกษา พบว่า รายด้านมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ ทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน มีการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจนบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการใช้อิทธิพลให้ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชามีทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน (สุสติ จิรนากุล, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

6.2 ผลการศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อการทำงานทำให้เกิดการกระทำให้มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น สร้างสรรค์ พัฒนางาน และองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ จินตนา จุมสีสงห์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

6.2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความก้าวหน้าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ณัฐธิดา สุระเสนา (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

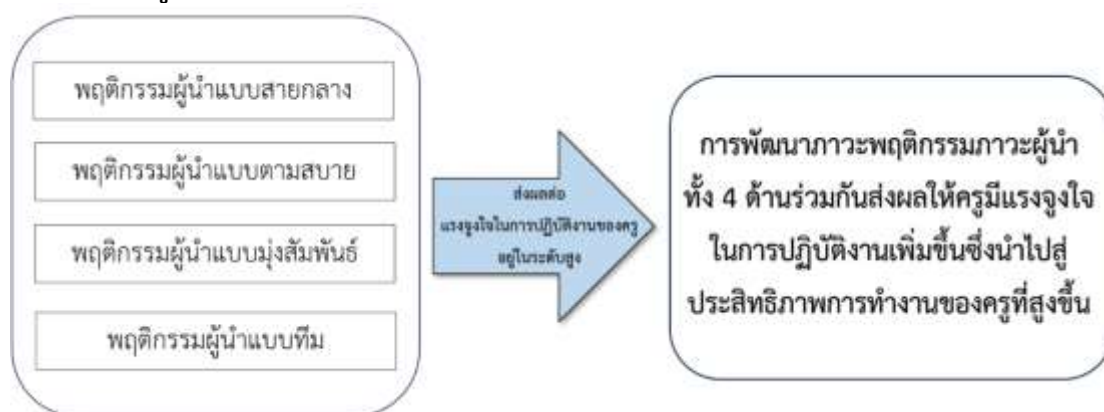
6.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความก้าวหน้าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ณัฐธิดา สุระเสนา (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและมอบหมายงานสำคัญให้ผู้ร่วมงาน พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบและให้อิสระในการทำงานตามวิธีการที่เหมาะสม (กาญจนา นาคไธสง, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง

ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ส่วนด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง .44 - .85 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันทำนายอภิปรัชญาความแปรปรวนการจงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 76 ($R^2=.76$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การจงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อการทำงานของแต่ละบุคคล การจงใจเป็นสิ่งสำคัญหากบุคคลได้รับการจงใจในการทำงานจะทำให้พวกเขาใช้ความสามารถเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล (รุ่งกานต์ มณีฉาย, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .64 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

7. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

จากภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการจงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะภาวะพฤติกรรมผู้นำ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (2) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (3) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 ด้าน นี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครู การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยเน้นทั้ง 4 รูปแบบร่วมกัน จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ดังนั้น ผู้บริหารควรควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ผู้บริหารกระจายอำนาจอย่างมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนและยอมรับศักยภาพของครู พร้อมจัดระบบผลตอบแทนและโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเหมาะสม

8.1.2 จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้สะอาด ปลอดภัย และมีอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอ รวมถึงลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้ครูสามารถมุ่งพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน บุคลากรทางการศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม นำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและกระบวนการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับอื่น ๆ รวมทั้งขยายผลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละระดับการศึกษา และเพื่อส่งเสริมศักยภาพและประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับงานวิจัยของความต้องการของครูและบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา นาคธสง. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จตุพร ใจหาญ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพฯ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จินตนา จุมสีสิงห์. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** งานนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : สยามบุคส์.
- รุ่งกานต์ มณีฉาย. (2559). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนการใหม่ทางการศึกษา กรณีที่ต่อเนื่องการศึกษา ศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : ทิพย์สุทธิ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. (2567). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี (2566-2570).** นครพนม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิค.
- สุเมธนา สร้อยสน. (2558). **การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Yukl, G.A. (1998). **Leadership in organization.** 6th ed. New Jersey : Prentice Hall.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนให้ความสนใจในการปรับปรุง งานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และแบบอย่างที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ ประธานกรรมการสอบปากเปล่า พร้อมทั้งอาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ พวงยอด กรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ อันนำไปสู่การพัฒนาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ ด้วยความเคารพอย่างสูง

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ ดร.อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, นายสุทัศน์ วังกะธาตุ, ดร.จารุวรรณ เขียวน้ำชุม, นางสาวญาณิณีทิพย์ ฉวีวงศ์ และนางสาวจันทิมา มีลา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย