



Relationship Between Administrative Behavior of School Administrators and Job Motivation of Teachers under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2

Sarinchaya Teerasaksakulchai and Ratana Kanjanaphan

Students in the Educational Administration Program, Ramkhamhaeng University, Thailand

Master of Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: cooloil555@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-7757-3059>

E-mail: arjarnratana@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-1140-5438>

Received 30/01/2025

Revised 09/02/2025

Accepted 10/03/2025

Abstract

Background and Aims: The behavior of school administrators plays a crucial role in creating motivation for teachers to perform their work. When administrators can manage and create a work environment that supports and promotes the development of teachers, it helps motivate teachers to work and enhances the quality of education in the institution effectively. The objectives of this research were 1) to study the administrative behavior of school administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study the job motivation of teachers under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, and 3) to examine the relationship between administrative behavior of school administrators and job motivation of teacher under the Chachoengsao Primary Educational Service area office 2.

Methodology: The sample group consisted of 310 teachers under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, selected through stratified random sampling. The instrument used was a 5-point Likert scale questionnaire. Statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

Results: The results of the research revealed that 1) Administrative behavior of school administrators, according to teachers' opinions, was at a high level. 2) The job motivation of teachers, overall, was at a high level. 3) The relationship between the administrative behavior of school administrators and the job motivation of teachers was positively collected at a high level with a significance level of .01.

Conclusion: Results of the study of the relationship between the administrative behavior of school administrators and the job motivation of teachers. The results of the study can be summarized in 3 points as follows: 1) The administrative behaviors of school leaders, according to teachers' perceptions, were generally rated at a high level both overall and by individual aspects. When considered by individual aspects, communication had the highest average score, followed by leadership, while decision-making had the lowest average score. 2) Teachers' motivation to perform their duties, both overall and by individual aspects, was also rated at a high level. When





considered by individual aspects, achievement had the highest average score, followed by career advancement, while job characteristics had the lowest average score. 3) The relationship between the administrative behaviors of school leaders and teachers' motivation showed a positive correlation overall, at a high level. The indicators of administrative behavior that were most strongly related to teachers' motivation were career advancement, recognition, and job characteristics, in that order.

Keywords: Administrative Behavior; Job Motivation; Administrators



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ศรินกษณีย์ ชีรศักดิ์สกุลชัย และรัตนา กาญจนพันธุ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู การที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาของครู จะช่วยกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 370 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ 3 ประเด็น ดังนี้ 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำ และพบว่า ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า และพบว่าด้านด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งตัวชี้วัดของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพของมนุษย์ โดยที่ทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน อีกทั้งประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะและทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทัน และปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) การปรับเปลี่ยน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับชั้นให้สามารถก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเร่งด่วน ทุกฝ่ายรวมถึงโรงเรียนจะต้องประสานความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ทั้งผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันดำเนินการให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นกระบวนการการแสดงออกของผู้บริหารในการนำพาโรงเรียน ครูและบุคลากรได้บังคับบัญชาให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและมีอิทธิพลกับการทำงานของบุคลากรซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทาง เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างสง่างาม การบริหารการศึกษาเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จได้หรือไม่เพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนผู้บริหารที่ดีและเป็นที่ยอมรับ มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้นำที่ดีและมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำแล้ว ย่อมเป็นแรงผลักดันให้เป็นผู้บริหารที่สง่างาม และจะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (จงดี เพชรสังคุณ, 2564)

ผู้นำที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ดีจะนำพาโรงเรียนนั้นไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ ความสำเร็จในการจัดการศึกษาในบางโรงเรียนพฤติกรรมของผู้นำมีส่วนสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จแต่ในบางโรงเรียนนั้นก็ยังขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง จึงทำให้มีความไม่พัฒนา มีความขัดแย้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนไม่บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จ ส่งผลต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนซึ่งต้องใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องพยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตน โดยการใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้น จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน โดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมาย (ศิริประภา อัคราภิชาติ, 2565)

สำหรับการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ครูมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยภัทร เสลาวรรณ (2565) ที่สรุปว่าแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นจากทั้งภายในและภายนอกตัว ซึ่งผลักดันให้กระทำการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรพงศ์ หอมชื่น (2565) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจะต้องนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและสนใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อทราบข้อมูล พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารจาก

คิดเห็นของครู และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับและพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของตน อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารในสังกัดของตนได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกและการประพฤติปฏิบัติ ของผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และกระทำการด้วยความพึงพอใจด้วยความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

สายนที มั่นสรวง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .678 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

ตัวแปรที่ 1

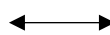
พฤติกรรมกรรมการบริหาร

1. ด้านการเป็นผู้นำ

ตัวแปรที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ความก้าวหน้า



2. ด้านการจูงใจ
3. ด้านการตัดสินใจ
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร

2. ความสำเร็จของงาน
3. การยอมรับนับถือ
4. ลักษณะของงาน

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 145 โรงเรียน จำนวนครู 1,524 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison (2018) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คนจากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) มีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งขนาดของโรงเรียน เป็น 3 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป และขั้นตอนที่ 2 สุ่มครูจากแต่ละขนาดของโรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 เล่ม แล้วคัดเลือกด้านที่มีความถี่สูงสุด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นผู้นำ 2) ด้านการจูงใจ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 เล่ม แล้วคัดเลือกด้านที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ 1) ความก้าวหน้า 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Checklist) แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale Questions) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Checklist) แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale Questions) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

4.1.2 นำข้อมูลที่ศึกษามาออกแบบเครื่องมือและแบบสอบถามที่เกี่ยวกับหัวข้อวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4.1.3 นำเครื่องมือที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเที่ยงตรง และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ

4.1.4 นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index: IOC)

4.1.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าระหว่าง 0.8 - 1.0 และปรับปรุงเครื่องมือให้เรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ

4.1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.287 - 0.878 และ วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.979

4.1.7 จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม พ.ศ. 2567 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1.1 ขออนุญาตและแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 310 คน

5.1.2 ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อม Link แบบสอบถามผ่าน Google Form เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 310 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมาทั้งสิ้น จำนวน 310 ฉบับ

5.1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลของครูผู้ตอบแบบสอบถามจาก Google Form มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 หลังจากผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

6.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD

7.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 แสดงผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

(n=310)

พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.ด้านการเป็นผู้นำ	4.18	0.60	มาก	2
2.ด้านการจูงใจ	4.17	0.62	มาก	3
3.ด้านการตัดสินใจ	4.16	0.62	มาก	4
4.ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.20	0.60	มาก	1
รวม	4.18	0.58	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.20) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.18) รองลงมาคือ ด้านการจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.17) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.16) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(n=310)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของครู			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.ความก้าวหน้า	4.23	0.60	มาก	2
2.ความสำเร็จของงาน	4.30	0.49	มาก	1
3.การยอมรับนับถือ	4.22	0.57	มาก	3
4.ลักษณะของงาน	4.18	0.59	มาก	4
รวม	4.23	0.51	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า พบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.30$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.23$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.22$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.18$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	0.802**	0.688**	0.781**	0.749**	0.829**
X_2	0.819**	0.713**	0.814**	0.785**	0.859**
X_3	0.826**	0.707**	0.781**	0.757**	0.842**
X_4	0.870**	0.721**	0.804**	0.772**	0.869**
X_{tot}	0.872**	0.744**	0.837**	0.806**	0.894**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 จากตาราง 17 พบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X_i) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_i) อยู่ในระดับสูง ($r_{XY}=0.894^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X_i) มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้ามากที่สุดอยู่ในระดับสูง ($r_{XY}=0.872^{**}$) รองลงมา คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X_i) มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง ($r_{XY}=0.837^{**}$)

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำ ชักจูง บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจและตัดสินใจให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสายันที มั่นสูง (2563) ได้กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมการบริหารว่า หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารในการแสดงออกในฐานะผู้นำ โดยใช้กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับองค์การ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และการประสานประโยชน์ขององค์การกับบุคคล โดยพยายามจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ อุบลี (2565) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณพร จันทวงศ์ (2562) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจอย่างมีทิศทางตามเป้าหมายทั้งของตนเองและสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างขึ้นและกระตุ้นผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัจจญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานของโรงเรียนอย่างมีภาวะผู้นำ กล้าเผชิญปัญหา ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีหลักการและเหตุผล แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็วตามสถานการณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี จริ่งใจ มีทักษะในการสื่อสาร ทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพด้วยความ เต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ใจหาญ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา ถาปนแก้ว (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับสูงเป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาพฤติกรรมในด้านการติดต่อสื่อสารกับครู แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ครู ชี้แจงรายละเอียดและวิธีการเลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ครูเกิดความเข้าใจชัดเจนและปฏิบัติตามได้ จนครูได้รับการเลื่อน วิทยฐานะและได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นตามความสามารถทำให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านการเป็นผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นด้านที่มีค่าน้อยที่สุด แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการเป็นผู้นำของผู้บริหารว่า หากขาดความสามารถในเป็นผู้นำ ขาดการกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจน จะทำให้ครูไม่เข้าใจในภาระงานที่ได้รับส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ผู้บริหารควรพิจารณาพฤติกรรมในด้านการเป็นผู้นำกับครู มีความเด็ดขาด รอบคอบ ไม่ประมาท เป็นผู้ที่มีความตั้งใจแน่วแน่ มีพลังพร้อมที่จะทำงาน กำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจน ทำให้ครูเกิดความเข้าใจ ที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ดีจนทำให้เกิดความสำเร็จของงาน

1.3 จากผลการวิจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกและอยู่ในระดับสูง ดังนั้น การเป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ดี คือการเป็นผู้นำที่ดี มีความกล้า มีความกระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และความยุติธรรม ส่วนการจูงใจการแสดงออก ด้านการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร และการตัดสินใจ มีทักษะความรู้ความสามารถการสรุปผลหรือใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวมไปถึงการสื่อสารอย่างชัดเจนและโปร่งใสจะทำให้ครูเข้าใจถึงเป้าหมายและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการปฏิบัติตนในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูเนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณพร จันทวงศ์ (2562). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล.(2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10 (37), 282-292.
- จงดี เพชรสังคุณ (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(1), 601 - 617.
- จตุพร ใจหาญ (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชุดิภาณูญณ์ ทองพับ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐธิดา สุระเสนา (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหา บัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทักษิณ มวลมนตรี (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรพงศ์ หอมชื่น (2565). การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(2), 156-168.
- นุริยะห์ หะแว (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยภัทร เสลาวรรณ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริประภา อัคราภิชาติ (2565). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 6(3), 276 - 292.
- สายนที มั่นสูง (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจใน การ สอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาส ตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อดุลย์ อุบาลี (2565). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education (8th ed.)*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315456539>