

The Behavioral Leadership of School Administrators that Affects the Motivation in the Performance of Teachers under the Office of Saraburi Primary Educational Service Area 2

Wannipa Kantanet¹, and Nissara Pronsurivong²

¹ Students of the Master of Education Program (Educational Administration), Faculty of Education, North Bangkok University, Thailand

² Faculty of Education, North Bangkok University, Thailand

E-mail: wannipa.kant@northbkk.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-7265-0511>

E-mail: nissara.pr@northbkk.ac.th ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-8167-6147>

Received 23/02/2025

Revised 02/03/2025

Accepted 05/04/2025

Abstract

Background and Aims: The changes in the era of Digital Disruption impact society, the economy, the environment, and education. Educational administrators must adjust their mindset to ensure the quality of education management. The use of technology requires knowledge and discernment, along with the ability to cope with obstacles. Developing an appropriate strategy will help ensure the success of educational management. The purpose of this research is to study: 1. The behavioral leadership of School Administrators. The motivation for the performance of teachers 3. The relationship between the behavioral leadership of school administrators and the motivation in the performance of teachers 4. The Behavioral Leadership of School Administrators affects the motivation in the performance of teachers

Methodology: The research sample consists of teachers in the academic year 2024. The sample size was 405 people. A multi-stage random sampling method was used, and simple random sampling by lottery technique. The research tool was a 5 - point Likert scale questionnaire. Data analysis was performed using a computer software program. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product-moment Correlation Coefficient for examining relationships between variables, and Multiple Regression Analysis for predicting variables. Significant variables were then used to create a prediction equation using the Stepwise method.

Results: The research findings indicate that: (1) The behavioral leadership of school administrators is at a high level. (3) The motivation for teachers' work is also at a high level. (3) There is a strong positive correlation between the behavioral leadership of school administrators and the motivation of teachers, with a correlation coefficient of $r = .967$, which is statistically significant at the .01 level. (4) The variables influencing teachers' motivation include relationship-oriented leadership behaviors, middle-path approaches, teamwork, a supportive atmosphere, and result-oriented practices. Together, these account for 97.66% of teachers' motivation, with a multiple correlation coefficient of .977

The predictive equation in the form of raw scores is as follows:



Forecasting equations in raw scores

$$Y = .093 + .474X_5 + .440X_1 + .060X_2 + .059X_3 - .056 X_4$$

Forecasting equations in standard form

$$ZY = .529X_5 + .448X_1 + .071X_2 + .074X_3 - .062 X_4$$

Conclusion: The study findings indicate a significant positive relationship between the behavioral leadership of school administrators and teachers' work motivation, with a very high correlation. Furthermore, both the behavioral leadership of school administrators and teachers' work motivation are identified as important predictors, collectively accounting for 97.66% of teachers' work motivation.

Keywords: Behavioral Leadership; School Administrator; Motivation in the Performance of Teachers



ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

วรรณิกา กันทะเนตร¹ และนิษฐา พรสุริวงษ์²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption กระตุ้นต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับแนวคิดเพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ การใช้เทคโนโลยี ต้องอาศัยความรู้และวิจารณญาณ พร้อมรับมือกับอุปสรรค การวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมจะช่วยให้การบริหาร การเรียนรู้ประสบความสำเร็จ วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติของครู 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีเขต 2

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 405 คน โดยใช้สุทธยา มาเน่เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างและสุ่มแบบชั้นภูมิ พร้อมสุ่มแบบง่ายด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 3. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความสัมพันธ์สูง ($r = .967$) ที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่ง ความสัมพันธ์ มุ่งทางสายกลาง ทำงานเป็นทีม ตามสบาย และมุ่งผลผลิต โดยมีความสัมพันธ์สูงร่วมกันคิดเป็น 97.66% ของแรงจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .977 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .093 + .474X_5 + .440X_1 + .060X_2 + .059X_3 - .056 X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .529X_5 + .448X_1 + .071X_2 + .074X_3 - .062 X_4$$

สรุปผล: การศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความสัมพันธ์สูงมาก และตัวแปรที่พยากรณ์ร่วมกัน สามารถอธิบายแรงจูงใจได้ถึง 97.66%

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค Digital Disruption ส่งผลต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และ การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับแนวคิดให้ทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ การ

ใช้เทคโนโลยีต้องอาศัยความรู้ วิจารณ์ญาณ และการศึกษาเพื่อนำไปใช้ พร้อมรับมือกับอุปสรรค การวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้การบริหารการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ (สุจิตรา โอสมฤกษ์ และคณะ, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการนำองค์กร ใช้เทคโนโลยีขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และแสดงภาวะผู้นำผ่านพฤติกรรม บุคลิกภาพ และการสื่อสาร พร้อมทั้งตัดสินใจและมุ่งมั่นให้ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคม (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2561: 68-70) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กร หากมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม จะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เน้น “การพัฒนาที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง” เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าว โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 2 ซึ่งมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำมีความสำคัญ เพราะช่วยให้เข้าใจธรรมชาติและพัฒนาการขององค์กร ตั้งแต่การก่อตั้ง เดิมโต จนถึงเปลี่ยนแปลง ผู้นำจึงสามารถปรับตัวและพัฒนาตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม (สมุทรา ชำนาญ, 2556:17) ความสำเร็จในการบริหารองค์กรต้องอาศัยความรับผิดชอบ ความรู้ และความเข้าใจ ทั้งด้านงานและบุคลากร โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ การปฏิรูปการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพการบริหาร กระบวนการทำงาน และพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่สามารถใช้อำนาจและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย (นุริยะห์ หะแว, 2564: 32) ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กร โดยผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อชักจูงให้สมาชิกมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมของผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งในแง่การกระตุ้นหรือบั่นทอนความเข้มแข็ง ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบพลวัตที่เปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรและสมาชิก (Vroom, 1995 : 10)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร ความเต็มใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจที่ตรงกับ ความพอใจของบุคคล หากมีแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมกระตุ้นให้พนักงานสนใจและทุ่มเทกับงานมากขึ้น สอดคล้องกับ นวรัตน์ อายุยืน (2561: 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน หากแรงจูงใจสูง บุคคลจะมุ่งมั่นและกระตือรือร้น แต่หากต่ำ อาจเกิดความเบื่อหน่าย หลบเลี่ยงงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมสอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2556: 212) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญและส่งผลต่อการทำงานของทุกคนในองค์กรซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ดังที่ฉันทพัฒน์ จานเก่า (2565: 152) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อแรงจูงใจของครู การศึกษาครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่พริก-ศรีถ้อย พบว่าแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารควรใช้เทคนิคกระตุ้นแรงจูงใจเพื่อให้ครูและ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามเป้าหมายขององค์กร จากการพิจารณาโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการความสัมพันธ์ (จากมากไปหาน้อย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 มีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรคุณภาพและคุณธรรม เพื่อสร้างทุนมนุษย์ที่ยั่งยืน การสำรวจพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจของครู การบริหารจัดการที่ดีและการสร้างแรงจูงใจจึงสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมาตรฐานการศึกษาของนักเรียน

จากที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอน สนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู เพื่อประยุกต์ใช้ข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

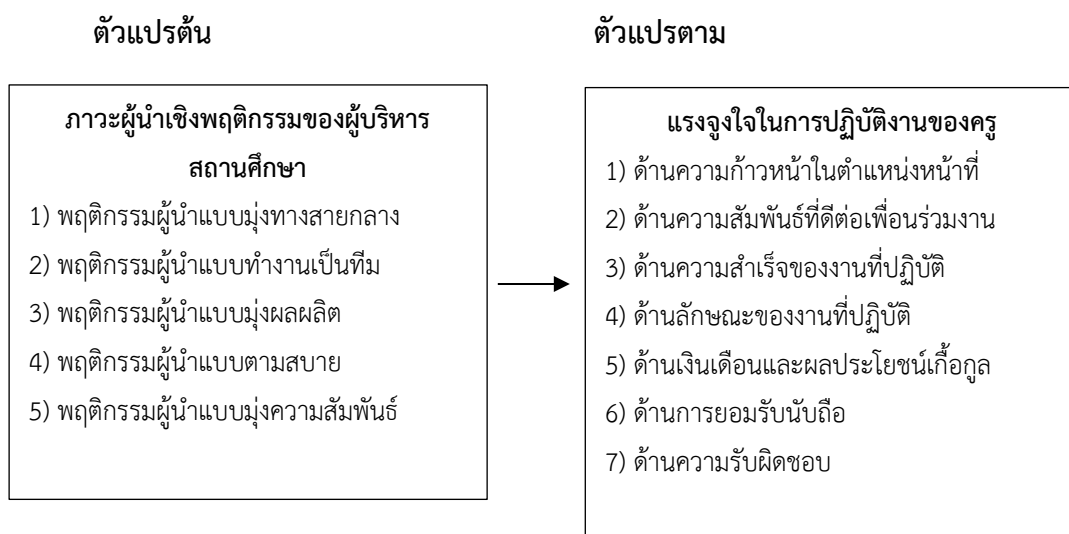
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมดังต่อไปนี้ Lewin (1960); Likert's Michigan (1961); Likert (1967); Blake and Mouton (1964); (House and Mitchell. 1974); (Stogdill & Shartle (1948); (DuBrin.1998); แสงสุริยา ศรีพูน (2563); บรรณสรณ์ นรดี (2563); เจนจิรา ตัวลือ (2564); พรรณี ศรีปราษฎ์และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2564); นุริยะห์ หะแว (2564); ปรียานุช มูลมั่ง (2565); อัครารุช หาญธงชัย และ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2565); ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565); ฉันทพัฒน์ จานเก่า และคณะ (2565); ปัทมาบุญญาและคณะ (2566); อรุณรัตน์ สีหบุตร และคณะ (2566); สมศักดิ์ ยางเปือก (2566); พิศดา เชื้อผู้ดีและนันทยา น้อยจันทร์ (2567); วิภารัตน์ หนูสุดและคณะ (2567) โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เนื้อหาที่กำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อให้ความสอดคล้องกับลักษณะของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ Maslow (1970); Herzberg (1959); Gilmer (1970); McClelland (1962); Pigors and Myers (1981); Robbins & Coulter (2005); แสงสุริยา ศรีพูน และ วรพล คลองเชิงคร (2563); บรรณสรณ์ นรดี (2563); นารินทร์ทิพย์ สิงห์ออย (2563); ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564); เจนจิรา ตัวลือ (2564); ณัฐธิดา สุระเสนา (2564); นุริยะห์ หะแว (2564); รุ่งนภา คำไพ และ นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ (2565); กมลพัชร พงศ์เชียงใหม่ (2565); ภัทรลลี แนนอน (2565); ณรินทร์นิตา อภัยรัตน์ (2566); พรชัย อินทร์ตาโคตร และ พิมพอร สดเอี่ยม (2566) โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เนื้อหาที่กำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้ความสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ทั้ง สั้น 135 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารและครู ทั้งสิ้น 1,428 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามานะ (Yamane: 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 405 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .80-1.00
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α - Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่า = .992
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถาม

เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 405 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. แบบมุ่งทางสายกลาง (X_1)	4.44	0.368	มาก
2. แบบทำงานเป็นทีม (X_2)	4.49	0.423	มาก
3. แบบมุ่งผลผลิต (X_3)	4.56	0.456	มาก
4. แบบตามสบาย (X_4)	4.45	0.402	มาก
5. แบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_5)	4.39	0.403	มาก
รวม	4.47	0.387	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($= 4.47$, S.D. $= 0.387$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($= 4.56$, S.D. $= 0.456$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($= 4.49$, S.D. $= 0.423$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($= 4.39$, S.D. $= 0.403$) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_1)	4.38	0.367	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (Y_2)	4.45	0.378	มาก
3. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Y_3)	4.48	0.397	มาก
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_4)	4.39	0.369	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ (Y ₅)	4.43	0.367	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ (Y ₆)	4.45	0.379	มาก
7. ด้านความรับผิดชอบ (Y ₇)	4.38	0.401	มาก
รวม	4.42	0.361	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.361) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.397) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.378) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.367) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ดังนี้

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _{total}	Y
X ₁	1.000						
X ₂	.908**	1.000					
X ₃	.925**	.943**	1.000				
X ₄	.846**	.873**	.900**	1.000			
X ₅	.753**	.745**	.780**	.864**	1.000		
X _{total}	.936**	.949**	.969**	.957**	.886**	1.000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .967$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งทางสายกลาง (X₁) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .926$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X₅) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .923$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .912$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (X2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .887$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.093	0.037		2.5258*	0.012
X ₅	0.474	0.014	0.529	34.517**	0.000
X ₁	0.440	0.021	0.448	21.302**	0.000
X ₂	0.060	0.021	0.071	2.908**	0.004
X ₃	0.059	0.023	0.074	2.555*	0.011
X ₄	-0.056	0.020	-0.062	-2.798**	0.005

R = .977 Adjusted R² = .9766 SE(est.) = .0553 F = 3369.177 Sig = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X5) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งทางสายกลาง (X1) พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (X2) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .977 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 97.66 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .055

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X5) (=.529) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งทางสายกลาง (X1) (=.448) พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (X2) (=.071) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X3) (=.074) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X4) (=.062) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 5 ตัวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .093 + .474X_5 + .440X_1 + .060X_2 + .059X_3 - .056 X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .529X_5 + .448X_1 + .071X_2 + .074X_3 - .062 X_4$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยานุช มูลมั่ง (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทพัฒน์ จานเกาและคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูครุภัณฑ์ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่พริก-ศรีถ้อย ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ วิภารัตน์ หนูสุดและคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ผู้บริหารสถานศึกษามีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด มีการควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย สอดคล้องแนวคิดดูบริน (DuBrin.1998) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการและผลลัพธ์โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นสมาชิกทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น สอดคล้องงานวิจัยของ เจนจิรา ตัวลือ (2564:7) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต หมายถึง ผู้บริหารมุ่งเอาแต่งานเป็นหลักสนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการผู้บริหารเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธ์ภาพของ ผู้ร่วมงานทางเห็นผู้ร่วมงาน สอดคล้องงานวิจัยของ อรุณรัตน์ สีหบุตรและคณะ (2566) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นว่า มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน ตามนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตลอดจนให้ครูรายงานการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด มีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

แต่ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีเหตุผล มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันครู สอดคล้องงานวิจัย ปริยานุช มูลมั่ง (2565: 9) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าผู้บริหารมีลักษณะใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและมีสิทธิที่จะเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงาน และให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคนแล้วนำมาหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวมีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อหาวิธีแก้ไขเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

ที่ชัดเจนเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและชื่นชมกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องงานวิจัย ปัทิตา บุญนาคและคณะ (2566) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบทีม หมายถึง ผู้นำที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและมีการสื่อสารที่ดี

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ยางเปือก (2566) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรดา เชื้อผู้ดี และ นันทิยา น้อยจันทร์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องแนวคิดของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ จึงทำให้บุคคลรู้สึกมีความสุขและเกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง ที่ใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สั่งสมมาจนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้นและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ขององค์กรต่อไป สอดคล้องแนวคิดของ 롭บิน เคาท์เตอร์ Robbins & Coulter (2005) ได้กล่าวว่า การประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งอาจรวมถึงความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กรหรือสังคมโดยรวม โดยการวัดความสำเร็จนั้นอาจพิจารณาจากตัวชี้วัดต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ และความยั่งยืนของงานที่ทำด้านความสำเร็จของงาน สอดคล้องงานวิจัยของ สมศักดิ์ ยางเปือก (2566: 14) ได้กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็วและด้วยความเต็มใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างรวดเร็วทำให้งานไม่ค้างค้ำไม่ละทิ้งหรือหลงลืมงานได้เมื่องานไม่ค้างค้ำสุขภาพจิตในการทำงานก็ดีด้วยผู้ปฏิบัติงานจะมี แรงจูงใจในการทำงานมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและจะเกิดความรู้สึกละพอใจซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตามจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป

แต่แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือครูเมื่อพบปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สอดคล้องกับแนวคิดของพิเกอร์และไมเออร์ (Pigors and Myers, 1981: 116) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพของทีม การมีความสัมพันธ์ที่ดีช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก โดยการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ 롭บินและเคาท์เตอร์ (Robbins and Coulter, 2005) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรความสัมพันธ์ที่ดีช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน

สอดคล้องงานวิจัยของ รุ่งนภา คำไพและนิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ (2565: 62) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสามัคคีกลมเกลียวกันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธรณ์ เชื้อชาติ และ พิภพ วังเงิน (2566) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภารัตน์ หนูสุดและคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการปฏิบัติงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน และมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สอดคล้องแนวคิดของ เบลค และ เมท์ตัน (Blake and Mouton, 1964) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผนผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการ ทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไปมีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้งผู้ร่วมงาน คาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563: 40) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งทางสายกลาง หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมีการกระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงานสนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงานทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการทำงานให้ความเสมอภาคกับครูทุกคนมีความสุภาพเป็นมิตรต่อครูช่วยกระตุ้น ให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันงานที่ได้ก็จะประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรณสรณ์ นรติ (2563: 305-316) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งกระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานสบายใจและไว้วางใจในการทำงานให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน

แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียน ให้คำแนะนำช่วยแก้ปัญหาทันทีที่ครูขอคำแนะนำและคำปรึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรณสรณ์ นรติ (2563) ได้กล่าวว่า แนวทางการบริหารที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและ

สมาชิกในทีม โดยผู้นำจะให้ความสำคัญกับความรู้สึก ความต้องการ และความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พฤติกรรมนี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครารัฐ หาญธัญชัยและนพพงษ์ บุญจิตราดุล (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสัมพันธ์มีและการมีส่วนร่วมซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจหรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช มูลมั่ง (2565: 9) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจมีการประสานงานกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ให้โอกาสครูในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานและพัฒนากระบวนการสอนได้ด้วยตนเองอย่างอิสระมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานสามารถเข้าถึงได้ง่ายสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนไม่สร้างความกดดันในเรื่องผลงานแก่ผู้ร่วมงานเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของทุกฝ่ายในการทำงาน

4. ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งทางสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .977 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 97.66 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทิตตา บุญนาคและคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือข่ายได้ร้อยละ 46.60 จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารควรมีการพัฒนาในด้านพฤติกรรม คือ ควรมีการยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีบรรลุเป้าหมาย คอยให้คำปรึกษาวิธีการใหม่ ๆ มีการส่งเสริมให้กำลังใจครูมีความคิดสร้างสรรค์ และพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจมากกว่าที่จะได้แรงจูงใจขึ้นเอง เพื่อให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษารับผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภารัตน์ หนูสุดและคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู) และตัวแปรพยากรณ์ (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , และ X_5) มีค่าเท่ากับ .69 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 48 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรดา เชื้อผู้ดี และ นันทิยา น้อยจันทร์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ในสถานศึกษา เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 แบบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เคิร์ท ลูวิน (Lewin, 1940-1960) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจมีการมอบหมายงานแต่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามสบายผู้นำจะเป็นเพียงผู้คอยชี้แนะและให้คำแนะนำในบางโอกาส สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช มูลมั่ง (2565: 9) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าผู้บริหารไม่เคร่งครัดถึงกฎระเบียบในการปฏิบัติงานมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนปล่อยให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระโดยมีการกำกับติดตามเป็นบางครั้งไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงานไม่ให้ความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ เมื่อเกิดปัญหาก็ปล่อยให้ครูตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองและไม่ได้เคร่งครัดในการ นำข้อเสนอแนะหรือข้อบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระภายใต้กฎระเบียบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

เขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พัฒนาศักยภาพครู ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ยกย่องผลการดำเนินงาน ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพอย่างแท้จริง

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาศักยภาพของครู เอาใจใส่และให้กำลังใจ สนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษา

ครู ควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร เปิดรับความคิดเห็น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนศักยภาพของนักเรียน เอาใจใส่และให้กำลังใจ จัดสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการสอนและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา

2. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน จัดอบรมและพัฒนาทักษะ สนับสนุนการศึกษาต่อ ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ จัดระบบประเมินผลที่โปร่งใส มอบรางวัลสร้างแรงจูงใจ ลดอุปสรรคทางระบบราชการ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโต เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส จัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะครู สนับสนุนการศึกษาต่อ จัดระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลที่ยึดธรรม มอบรางวัลเพื่อเสริมขวัญกำลังใจ ปรับปรุงกระบวนการเลื่อนตำแหน่งให้รวดเร็ว และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเติบโตในอาชีพ เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ครู ควรตั้งเป้าหมายพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมฝึกอบรม พัฒนาความเชี่ยวชาญในสายการสอน ศึกษาต่อ พัฒนาความรู้ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งขอคำปรึกษาจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รับฟังข้อเสนอแนะจากนักเรียนและผู้ปกครอง และพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเติบโตในอาชีพและยกระดับคุณภาพการศึกษาของตนเองและสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กมลพัชร พงศ์เชียงใหม่. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เจนจิรา ตัวลือ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ฉันทพัฒน์ จานเก่า (2565). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรณีศึกษาครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่พริก-ศรีถ้อย. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 7 (1), 127-158.

ณรินทร์นิดา อภัยรัตน์ และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 7(1), 246-257.

ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ดวงสิทธิ์ พรหมมา. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวรรตน์ อายูยืน. (2561). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นารินทิพย์ สิงห์ฮอย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุริยห์ หะแว. (2564: 7). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บรรณสรณ์ นรดี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรตองกาเม็ดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3*. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 305-317.
- ปัทมิตา บุญนาค และ โสภณ เพ็ชรพวง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์*. *คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*.
- ปริยานุช มูลมั่ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2*. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- พงศธรณ์ เชื้อชาติ และ พิกพ วังเงิน. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*. 5 (3), 147-161.
- พรชัย อินทร์ตาโคตร, พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย*. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(1), 423-437.
- พรรณิ ศรีปราชญ์ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 22 (2), 52-66.
- พริดา เชื้อผู้ดี และ นันทิยา น้อยจันทร์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี*. *ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภัทราลี แนนอน. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.

- รุ่งนภา คำไพ และ นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 9 (1), 50-64.
- วิภารัตน์ หนูสุด จุติพร อัครโสวรรณ และ สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*. 9 (3), 1-17.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2561). *บทบาทและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา*. ในเอกสารการประชุมวิชาการ (หน้า 68-70). กรุงเทพฯ. สถาบันการศึกษา.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. *ปริญาญาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.
- สุจิตรา โอสอกรักษ์ และคณะ. (2565). การบริหารจัดการศึกษาในฐานะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการศึกษาไทย*, 12(3), 45-58.
- แสงสุริยา ศรีพูน และวรพล คลองเชิงคร. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษกประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารวิชาการ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 205-213.
- อรุณรัตน์ สีสบุตร, สุรางคณา มัณยานนท์ และชญาธิ์ แบร์ดี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตุ่มสวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 20(1), 143-161.
- อัคราฐ หาดธงชัย และ นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสาร มจร อุบล ปริทรรศน์*, 7(1), 37-50.
- Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Co.
- Du Brin, A. J. (1998). *Principles of leadership*. Cincinnati. OH: South-Western College Publishing.
- Gilmer, B. (1970). *Motivation: A Behavioral Perspective*. New York: Houghton Mifflin.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons. of the Literature. *In Research in Organizational Behavior* (Vol.6). Greenwich, CT: JAI Press. Organizational Performance, New York: John Wiley and Sons.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3(4), 81-97.



- Lewin, K. (1960). *Group Decision and Social Change*. In T. Newcomb & E. Hartley (Eds.), *Readings in Social Psychology*. New York: Holt, Rinehart and Winston. Consumer Marketing. 20 (6): 536-541
- Likert, M. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow. H. A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Haper and Row.
- McClelland, D. C. (1962). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Pigors, P., & Myers, C. A. (1981). *Personnel Administration: A Point of View*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Stogdill, R. M., & Shartle, C. L. (1948). Methods for determining patterns of leadership behavior in relation to organization structure and objectives. *Journal of Applied Psychology*, 32, 286 –291. <http://dx.doi.org/10.1037/h0057264>
- Vroom, V. H. (1995). *Management and Motivation*. London: Penguin Books.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

