



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญ
กำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
The Relationship Between Leadership of School Administrators and
Teachers's Morale of Work in Primary School

ประพัศกร ตริวิรั^๑ สุวรรณ โชติสุกานต์^๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ และแนวคิดของเบนท์เลย์และแรมเฟล จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน ๓๔๑ คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเลือกตอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบ (F-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเข้าสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครู และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๓. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๔. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความพอใจในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

^๑สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

^๒มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



๖. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการทำงานของครู จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ระดับขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๗. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

คำสำคัญ: พฤติกรรมความเป็นผู้นำ, ขวัญกำลังใจ, การทำงานของครู.

Abstract

The objectives of this research were to study the relationship between leadership of school administrators and teachers's morale of work in primary school. Based on the theory of Griffith and the theory of Bentley & Rempel .The study was classified according to work experience and school sizes. The samples of this research of 341 teachers in the schools under the Office of Pathumthani Primary Education Area, and was obtained from a multi-stage sampling. The instrument used to collect the data was a set of multiple choice questionnaires. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, f-test, pearson product moment correlation coefficient.

The findings of the study were as follows.

1. Comments, the relationship between leadership of school administrators. The overall picture is high. Has the highest average When considering each aspect, it was found that the social aspects. The highest average was followed by the initiative. And the help. Has the lowest mean .

2. Opinions on morale of teachers's morale of work in primary School. The overall picture is high. When considering each aspect, it was found that the support of community education. The highest mean was the teacher relationship and the lowest average workload.

3. The results of the comparison of relationship between leadership of school administrators by experience in work performance were found that the opinions of teachers working in educational institutions under the office of Pathumthani Primary Education Office Experienced to work differently. Have an opinion on executive relationship between leadership. The overall and individual aspects are not different.



4. The results of comparison of relationship between leadership of school administrators by size of school The overall and individual aspects were significantly different at . 05 level.

5. Comparison of teachers's morale of work in primary school, by experience in work experience, different working experiences were found. Have an opinion on the morale of the teacher. The overall picture is no different. And when considering each aspect. It was found that most were not different. Except for job satisfaction, the difference was statistically significant at the . 05 level.

6. Comparison of teachers's morale of work in primary school classified by size of school, it was found that the size of different schools had an effect on teachers's morale. The overall picture is no different. When considering each side, it was found that most were not different. Except for the relationship between teachers and administrators. Job Satisfaction And the relationship between teachers Difference was statistically significantly at . 05 level.

7. Opinions on the relationship between leadership of school administrators and teachers's morale of work in primary school were correlated on the high level and were significantly at .01 level.

Keywords: leadership, morale, teachers's of work.



บทนำ

ในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยยังขาดพฤติกรรมความเป็นผู้นำซึ่งเป็นปัญหาเดิมๆ ของหลายหน่วยงาน เช่น ในเรื่องของการกล้าคิด กล้าตัดสินใจในการบริหารขาดประสบการณ์การทำงาน ขาดความรับผิดชอบ ไม่เข้าใจหลักการบริหารโรงเรียน ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ หรือภาระของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสถานศึกษาเหล่านั้น ดังจะเห็นได้จากสภาพโรงเรียนในตัวเมือง และตามชนบททั่ว ๆ ไป แม้กระทั่งข่าวทางโทรทัศน์ หรือหนังสือพิมพ์ หากพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารไม่สร้างภาวะที่ตีเหมาะสม หรือยืดหยุ่นในเรื่องของสถานการณ์บางอย่างในโรงเรียนก็ไม่สามารถที่จะพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานเหล่านั้นตามที่วางแผนไว้ได้ บางครั้งพฤติกรรมอาจจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญ และมีความจำเป็นหรือบทบาทในการบริหารงาน แม้กระทั่งกำหนดทิศทางของทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในกรอบเดียวกันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (พรหมพุททะพันธ์, ๒๕๔๔:๒) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้อง และได้ผลดี โดยพฤติกรรมหรือบทบาทของผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะ และสั่งการในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนการกำหนด ออกแบบเป้าหมาย หรือทิศทางขององค์กรเหล่านั้นด้วย

ความสามารถของการเป็นผู้นำองค์กรนั้น เป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร แต่ก็ไม่ใช่ทุกองค์กรที่มีผู้นำที่มีความสามารถจะนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จได้เสมอไป เพราะผู้นำอาจใช้ความสามารถที่ตนมีเพียงบางส่วนหรือใช้อย่างไม่เต็มกำลัง ในขณะที่เดียวกันก็อาจมองไม่เห็นจุดอ่อนที่มีต่อความสามารถเรื่องใดเรื่องหนึ่งของตนอย่างชัดเจน ในทางตรงกันข้ามผู้นำอาจ

มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถส่วนตนมากเกินไปจนลืมนำความสามารถของคนในองค์กรให้มีขีดความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้นส่งผลให้องค์การไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ เพราะการทำงานให้ประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะทำได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จสิ่งที่ผู้นำต้องระลึกไว้ในใจเสมอคือ ทำอย่างไรจะทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้เต็มกำลังและขีดความสามารถที่มีอย่างดีที่สุด (Topping, 2001:79) ผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้น จูงใจให้ใฝ่ใถ้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ ภาวะผู้นำเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาท เป็นผู้ริเริ่มตัดสินใจสิ่งการน้อยที่สุด แต่จะมีบทบาทค่อนข้างมากในการเป็นผู้รับรู้ประสานงาน สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่ (รัชนี วิเศษสังข์, ๒๕๓๗:๑๘) การจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของผู้นำ (อำภา บุญช่วย, ๒๕๓๗:๑๗๙) ดังนั้น การบริหารบุคคลจึงกลายเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้การบริหารบุคคลกลายเป็นงานที่ต้องมีการบริหารอย่างเป็นระบบสู่ปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาประยุกต์และปรับใช้ภายในองค์กรพร้อมกัน ดังนั้นการบริหารบุคคลจึงเป็นกลยุทธ์ที่ผู้นำระดับสูงต้องเอาใจใส่และหันมาให้ความสนใจมากยิ่งขึ้น และผู้นำทรัพยากรบุคคลก็ต้องเพิ่มทักษะในการบริหารปัจจัยบุคคลให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับปัจจัยอื่นที่เปลี่ยนแปลงไป (ธงชัย สันติวงษ์ : บทนำ)



การบรรลุจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับทักษะและภาวะผู้นำของ ผู้นำเพราะผู้นำที่มีทักษะและภาวะผู้นำดี จะ เอื้ออำนวยให้บุคลากรทุกคนสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ด้วยความพึงพอใจตลอดเวลา (ทองหล่อ เดชไชย, ๒๕๔๔) และในการบริหารไม่ว่าระดับใดต้องตระหนักถึง หลักการประการหนึ่งว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถทำให้ ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีปฏิบัติตาม การ เป็นนักบริหารระดับสูงจะต้องเป็นผู้นำที่มีหลัก ปรัชญา และหลักการสำคัญในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จ ซึ่งผู้นำจะต้องสามารถนำความรู้สู่การ ปฏิบัติให้สำเร็จ อีกทั้งผู้นำยังต้องมีความเข้มแข็ง ที่จะเผชิญกับอนาคต กระตุ้นและเร่งเร้า พนักงานให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ (วิเชียร วิทยอดม, ๒๕๔๙:๒๙)

การบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ บุคลากรที่สำคัญสองฝ่าย คือ ผู้บริหารและ ครูผู้สอนในส่วนของผู้ปกครองนักเรียนและ กรรมการโรงเรียนจะเป็นผู้คอยสนับสนุน มากกว่าที่เป็นผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารเป็นผู้นำ โรงเรียนที่ต้องคอยอำนวยความสะดวก กระตุ้น ช่วยเหลือให้ครู ปฏิบัติงานการสอนได้ดีและมี ประสิทธิภาพ ถ้าพึ่งผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่ สามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้อง แสดงบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อ บุคลากรในโรงเรียนเกิดความศรัทธา และ ยอมรับในการบริหารงาน ต้องคอยเสริมสร้าง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้ ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจ ต้องมีความ กระตือรือร้นเสียสละให้กับการทำงาน ลักษณะ การทำงานที่ดีเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (๒๕๔๖) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็น ปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จของ องค์กร หากคนในองค์กร ได้รับความพึงพอใจ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการพัฒนา มีขวัญ กำลังใจ ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว จะ เกื้อหนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๔๗) กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลในองค์กรเกิด ความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและ กำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ต่ำลงบางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่ง ส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ การที่ครู จะปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และภารกิจให้ เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ของระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจองค์การดี ขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ มีความ เชื่อมั่นในองค์กรของตนทำให้องค์กรมีความ แข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

ในการที่ผู้บริหารมอบหมายงาน หรือ หน้าที่ควรคำนึงถึงความสามารถของแต่ละ บุคคล เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องให้ความเป็นเพื่อนที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีเมตตา กรุณา ให้ความเป็น ธรรม ส่งเสริมความก้าวหน้า ใช้เทคนิคในการ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานไม่ เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรจะทำให้ การปฏิบัติงานออกมาไม่ประสบผลสำเร็จ เมื่อมี ผลงานก็ส่งเสริมสนับสนุนให้รางวัลจะทำให้ บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป



ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ศึกษาปัญหาที่เกิดจากการทำงานเพื่อจะได้ทราบสภาพจริงและนำผลที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

๒. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๔. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน ๒,๙๑๐ คน

๒) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีขั้นตอนในการสุ่มดังนี้

กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง ๓๔๑ คน ดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ ๑ จำแนกโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีออกเป็นกลุ่มย่อย กระจายไปตามอำเภอต่าง ๆ ออกเป็น ๗ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสามโคก อำเภอคลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือการสุ่มอำเภอ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster)

ขั้นที่ ๒ แบ่งกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็นกลุ่มย่อย ตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified)

ขั้นที่ ๓ ทำการสุ่มให้กระจายไปตามอำเภอ ๕๐ % และสุ่มโรงเรียน ๕๐ % ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956 : 243-253) แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา



ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษามาจากแนวคิดเบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley & Rempel, 1970) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

๓. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษารวบรวมข้อมูล เอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับ เพื่อกำหนดกรอบที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ ๒ ยกร่างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา และความชัดเจนของข้อคำถาม แล้วนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ ๓ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ขั้นที่ ๔ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

ขั้นที่ ๕ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มที่วิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ขั้นที่ ๖ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ ๑) ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ เพื่อขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ให้ช่วยเหลือในการออกหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย ๒) ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พร้อมแนบแบบสอบถามส่งให้ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ๓) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ด้วยวิธีเดินทางไปเก็บด้วยตนเอง ที่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างคืนด้วยตนเอง ๔) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพื้นฐานโดยการแจกแจงความถี่ของข้อมูล และหาค่าร้อยละ

๒) วิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓) วิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ใช้สถิติเชิงพื้นฐานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๔) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน



และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (f-test)

๕) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation

๖) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (f-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

๑. ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน ๓๔๑ คน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานส่วนมากสูงกว่า ๑๐ ปี ๑๓๙ คน ร้อยละ ๔๐.๘ และขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง ๑๘๓ คน ร้อยละ ๕๓.๗

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเข้าสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา

คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครู และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๔. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๕. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๖. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความพอใจในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๗. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ระดับขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน



และด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๘. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ผลการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยด้านที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงที่สุด คือ ด้านการเข้าสังคม รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำต่ำที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ เมื่อพิจารณาตามรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกข้อ

๑) ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองและแสวงหาสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีแผนงานในการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอน และมีระเบียบแบบแผน

๒) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากสูงและปานกลาง โดยข้อที่มีพฤติกรรมความ

เป็นผู้นำสูงที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน อบรม เชิญวิทยากรเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมออยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา

๓) ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารให้เกียรติให้กำลังใจในการกระทำความดีต่าง ๆ ของครู ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างจริงจังและเปิดเผย

๔) ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงและปานกลาง โดยข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารดูแลสวัสดิการ และบริการต่างๆ ให้ครูตามความเหมาะสม

๕) ด้านการโน้มน้าวจิตใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถพูดจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจให้หน่วยงานอื่นๆ และประชาชนร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน



ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อสั่งการหรือมอบหมายงานได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย

๖) ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงและปานกลาง โดยข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การที่ชัดเจน และต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถสร้างความศรัทธา และเชื่อมั่นในการติดต่อกับชุมชน หน่วยงาน องค์การต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๗) ด้านการเข้าสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนตามโอกาสอันควร รองลงมา คือ ผู้บริหารพยายามเรียนรู้ และปรับปรุงตนเองในการเข้ากับชุมชนได้เป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือจากบุคคลอื่น

๒. ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงและปานกลาง โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครู ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ ปริมาณงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยก

ตามรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงและปานกลาง โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความใกล้ชิดเอาใจใส่ท่านเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านเสมอ ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒) ความพอใจในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน รองลงมา คือ ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องาน และนโยบายในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถในการทำงาน และสนุกสนานกับการทำงาน

๓) ความสัมพันธ์ระหว่างครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ ครูทุกคนคอยตักเตือนเมื่อทำผิด รองลงมา คือ ครูทุกคนให้คำแนะนำช่วยเหลือ และการให้กำลังใจท่านเมื่อเกิดปัญหา ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ ครูทุกคนให้ความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน

๔) เงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการ



ทำงานของครูสูงที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้จากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูรองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพ ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ มีความเท่าเทียมของอัตราเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนในสังกัดอื่น

๕) ปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงและปานกลาง โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ ทางโรงเรียนมีการสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าจำนวนชั่วโมงสอนของครูในโรงเรียนมีความเหมาะสม ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายงานให้ทำงานพิเศษอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน นอกเหนือจากชั่วโมงสอน

๖) หลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงและปานกลาง โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ หลักสูตรของโรงเรียนมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้เรียน รองลงมา คือ ท่านคิดว่าทางโรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไว้อย่างเหมาะสม ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด

๗) สถานภาพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ อาชีพครูเป็นที่

ยอมรับและได้รับการยกย่องจากสังคม รองลงมา คือ อาชีพครูได้รับเกียรติและเป็นที่เชื่อถือของสังคม ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับจากสังคมและคนในชุมชน

๘) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ ชุมชนเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน รองลงมา คือ จัดทำโครงการเพื่อขอการสนับสนุนจากชุมชน ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

๙) อาคารสถานที่และการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน รองลงมา คือ โรงเรียนมีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการใช้งาน

๑๐) ภาวะความกดดันของสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน รองลงมา คือ ครูมีจรรยาและมารยาทที่ดี เหมาะสมกับความเป็นครูที่ดีตามความต้องการของชุมชน ส่วนด้านที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูต่ำ



ที่สุด คือ ชุมชนคาดหวังว่าครูจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต

๓. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๔. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕. ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความพอใจในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๖. ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของ

โรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๗. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑) จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยด้านการเข้าสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และต่ำที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารควรมีการแนะนำช่วยเหลือแก่ครูในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ดูแลสวัสดิการและบริการต่างๆ ให้ครูตามความเหมาะสมให้กำลังใจและสนับสนุนครูให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ ควรมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง



๒) จากผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยการสนับสนุนการศึกษาของชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครู และน้อยที่สุด คือ ปริมาณงาน ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ทางการศึกษา ควรลดภาระงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมีมากเกินไปเพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มที่ ควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและมอบหมายงานให้ทำงานพิเศษอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน

นอกเหนือจากชั่วโมงสอนเพื่อจะได้เป็นการกระจายงานไม่ให้เกิดหนักกับบุคคลเพียงคนเดียว ในการมอบหมายงานควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตามกรอบทฤษฎีของนักทฤษฎีอื่นๆ

๒) ควรมีการศึกษากการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา



บรรณานุกรม

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (๒๕๕๗). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (๒๕๕๔). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- วิชัย แหวนเพชร. (๒๕๕๓). มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกล.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (๒๕๕๐). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒ ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (๒๕๕๕). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สรชัย พิศาลบุตร. (๒๕๕๖). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.
- Benley, R. ,& Rampel. M. (1970). **Manual for the Purdue Teacher Opinionaire**. West Lafayette : Indiana University.
- Flippo, Edwin B. (1961). **Principle of Personnel Administration**. New York : McGraw-Hill.
- Griffiths, Daniel E. (1956). **Human Relations in School Administration**. New York : Appleton Century-Crofts.
- Vroom, H Victor. (1964). **Work and Motivation**. New York : Wiley and Sons Inc.
- Yukl, G. (2002). **Leadership in organizations**. 5th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.