

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู
กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

THE BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE WORK
MOTIVATION OF TEACHERS IN THE KAMPHAENG SAEN 4 SCHOOL
GROUP UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

ภาคภูมิ ทองดอนจุย / Pakpoom Thongdonjui ¹

ฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์ / Thitikamol Siri Lapho ²

สุมิตร สุวรรณ / Sumit Suwan ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมของผู้บริหาร 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู และ 3) พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 จำนวน 127 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ภาพรวมทุกด้าน และแยกรายด้านนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารแบบสั่งการ รองลงมา ได้แก่ การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ การบริหารแบบให้การสนับสนุน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู ภาพรวมทุกด้าน และแยกรายด้านนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

¹ นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus), Corresponding Author: pakpoom.thon@ku.th

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus), pornpen.l@ku.ac.th

³ ศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus), Sumit.s@ku.ac.th

3. พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบไปด้วย การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ การบริหารแบบสั่งการ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 77.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = -0.06 + 0.47(X_1) + 0.28(X_2) + 0.26(X_3)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.44(Z_1) + 0.28(Z_2) + 0.26(Z_3)$$

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร, แรงจูงใจในการทำงานของครู, กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the administrators' behavior, 2) teachers' work motivation, and 3) the administrators' behavior affecting the work motivation of teachers. The sample group consisted of 127 teachers from schools in the Kamphaeng Saen 4 school group, obtained from simple random sampling. The research instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The administrators' behavior, overall and in specific aspects, was rated at a high level. The aspect with the highest average was directive management, followed by achievement-oriented management, supportive management, and participative management, respectively.

2. The level of teachers' work motivation, overall and in specific aspects, was also at a high level. The aspect with the highest average was responsibility, followed by achievement, recognition, advancement, and nature of work, respectively.

3. The administrators' behaviors affecting teachers' work motivation were found to be goal-oriented leadership, authoritative leadership, and participative leadership. These factors together could predict 77.70% of teachers' work motivation with statistical significance at the .05 level. The predictive equation is as follows:

The multiple regression analysis equation in raw scores

$$\hat{Y} = -0.06 + 0.47(X_1) + 0.28(X_2) + 0.26(X_3)$$

The multiple regression analysis equation in the form of standard scores

$$\hat{Z} = 0.44(Z_1) + 0.28(Z_2) + 0.26(Z_3)$$

Keywords: administrative behavior, work motivation, Kamphaeng Saen 4 school group

บทนำ

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน เป็นกระบวนการที่จะสร้างองค์ความรู้ อันเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทุกคนสามารถดำรงตน และพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เป็นการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสมบูรณ์พร้อม ประกอบไปด้วย องค์ความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีคุณธรรม มีจริยธรรมอันเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ได้กล่าวว่า กระบวนการของการศึกษามีภารกิจหลัก คือ พัฒนามนุษย์ทุกคนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ ให้องค์ความรู้ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม นำไปสู่วิถีชีวิตที่อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 4-7) อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยังได้ระบุว่า การจัดการเรียนการสอน ให้ทุกคนได้รับการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอกัน ไม่น้อยกว่า 12 ปี และต้องจัดอย่างทั่วถึง ครอบคลุมทุกด้าน จัดให้มีคุณภาพและไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งประเทศไทยได้จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน เป็นส่วนใหญ่ เพราะการศึกษาเปรียบเสมือนรากฐานของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ประเทศไทยจะเจริญรุ่งเรืองได้ขึ้นอยู่กับจัดการศึกษา หากประชาชนในประเทศได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพแล้ว การพัฒนาประเทศก็จะได้พัฒนาไปสู่ประเทศไทย 4.0 ได้ ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาในทุกมิติ อีกทั้งเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562: 79)

การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนของไทย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการพัฒนาผู้เรียน ในฐานะของผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา กำหนดทิศทาง นโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี มีความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียน การบริหารงานก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548: 73-79) ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร และการจัดการ เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้มีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายขึ้นอยู่กับการบริหารและการจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานของบุคลากรในองค์กร ต้องเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน มุ่งมั่นที่จะดำเนินงานไปสู่เป้าหมายให้ได้ อีกหนึ่งความท้าทายของผู้บริหารก็คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการทำงาน ถึงแม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานพิเศษในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนก็เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูมีกำลังใจในการสอน มีการทำงาน เก็บรวบรวมงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการระบบสารสนเทศที่เข้าถึงง่าย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามความมุ่งหมายอย่างทันทั่วทั้งที่ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554: 7-9) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อน และมีหน้าที่ในการบริหารองค์กร การที่ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม

เป็นบุคลากรทางวิชาชีพที่มีความสามารถ เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง มีความเป็นผู้นำ แสดงให้เห็นถึงการมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีไหวพริบในการคิด วิเคราะห์ มีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม มีความกล้าในการพูด สื่อสารในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใจกว้าง เปิดเผย พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและไตร่ตรองในหลักของเหตุผล มีความรับผิดชอบในงานและการบริหาร และเป็นผู้บริการ สังคมรอบข้างอย่างเที่ยงธรรม รักในสถาบันของชาติ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ตรงกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำมาพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าจนเป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคม และประเทศต่อไป (ประภาพร เจริญศิริ, 2556: 14) นอกจากนี้ผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหาร อันที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่โดดเด่น คุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องรู้จักวิเคราะห์บุคคลในองค์กรเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ร่วมกันพัฒนาองค์กรจนประสบความสำเร็จจนถึงที่สุด (กษพรพรรณ สุทธิพิริยพงศ์, 2562: 60-61) ในขณะเดียวกัน ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยกำลังคน โดยเฉพาะ “ครู” ที่ผู้บริหารจะต้องค้นหาวิธีการในการพัฒนาครูให้รอบด้าน พยายามดูแลเอาใจใส่ ประเมินความพึงพอใจในการบริหารงานและผลของการทำงานอย่างต่อเนื่อง จนสามารถผลักดันให้ครูทำงานร่วมกับผู้บริหาร และเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรให้ได้มากที่สุด ไม่เพียงแค่นั้น ขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะคอยสนับสนุนให้ครูทำงานได้อย่างมีความสุข (สุพรรณิกา รุจิวิญชัยกุล, 2564: 30-37)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 พบว่า การบริหารงานโดยมุ่งเน้นกระบวนการโรงเรียนเป็นฐาน ยังไม่บรรลุผลการจัดการศึกษาเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากขาดการสนับสนุนงบประมาณ สื่อเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง ทำให้บางโรงเรียนมีจำนวนของครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่างรอบด้านและสม่ำเสมอ ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จึงมีนโยบายที่จะมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาให้เป็น “นครปฐม เขต 1 เป็นนครแห่งคุณภาพ การวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา” ส่งเสริมให้ผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ มีการกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมศักยภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนจนถึงขีดสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2565: 14-22)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในสิ่งที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการใช้ภายในโรงเรียนที่จะมีผลต่อสภาวะการทำงานของครูให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นสิ่งที่ระบุความสามารถในการบริหาร อีกทั้งนำไปพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่จะส่งผลโดยตรงต่อครู และท้ายที่สุดก็จะสะท้อนสู่ผู้เรียน เพื่อให้เป็นเยาวชนของชาติตรงตามคาดหวังของประเทศ และมีคุณภาพที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 ทั้งหมด 12 แห่ง มีจำนวนครูทั้งสิ้น 184 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 จำนวน 127 คน ได้มาจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และการจับสลากแบบไม่คืนกลับ (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543: 444)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามของข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดโรงเรียน เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารแบบสั่งการ 2) การบริหารแบบให้การสนับสนุน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าของคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า โดยเป็นแบบสอบถามที่มีการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามโดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร เท่ากับ 0.95 และแรงจูงใจในการทำงานของครู เท่ากับ 0.97 (พิศิษฐ์ ตัณฑวนิช และพนา จินดาศรี, 2561: 3-12)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือถึงสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทาง Google Form ไปยังครูในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 ทั้ง 12 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมนัดหมายวัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ และความครบถ้วนของแบบสอบถามที่เก็บกลับคืนมา จากนั้นนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของผู้บริหาร ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลว่าตกอยู่ในช่วงใด แสดงว่าการบริหารอยู่ในระดับนั้น โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้ (Likert, 1961: 123 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121)

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 4.51-5.00 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.51-4.50 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 2.51-3.50 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 1.51-2.50 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 1.00-1.50 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของครู ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใด แสดงว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับนั้น โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้ (Likert, 1961: 123 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121)

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 มีผลดังนี้

1.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 ครูปฏิบัติการ (คศ.1) จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และทำงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

1.2 พฤติกรรมของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4

(n = 127)

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การบริหารแบบสั่งการ	4.15	0.77	มาก
2	การบริหารแบบให้การสนับสนุน	4.07	0.79	มาก
3	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.99	0.79	มาก
4	การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ	4.09	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย		4.08	0.78	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 ภาพรวมทุกด้าน และแยกรายด้านนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การบริหารแบบสั่งการ รองลงมา ได้แก่ การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ การบริหารแบบให้การสนับสนุน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4

(n = 127)

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความสำเร็จของงาน	4.06	0.82	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.06	0.82	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.83	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.11	0.78	มาก
5	ความก้าวหน้า	4.04	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย		4.06	0.80	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 ภาพรวมทุกด้าน และแยกรายด้านนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.06	0.20		-0.30	.76
การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ (X_1)	0.47	0.08	0.44	5.85*	.00
การบริหารแบบสั่งการ (X_2)	0.28	0.06	0.28	4.54*	.00
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_3)	0.26	0.07	0.26	3.84*	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$R = .881 \quad R^2 = .777 \quad R^2_{adj} = .771$$

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ (X_1) การบริหารแบบสั่งการ (X_2) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_3) เป็นตัวแปรที่มีผลต่อสมการ และถูกเลือก สามารถอธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีค่าประสิทธิภาพที่จะใช้ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .777 แสดงให้เห็นว่า การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ การบริหารแบบสั่งการ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 77.70 สามารถนำข้อมูลไปเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = -0.06 + 0.47(X_1) + 0.28(X_2) + 0.26(X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.44(Z_1) + 0.28(Z_2) + 0.26(Z_3)$$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 ผู้วิจัยมีข้ออภิปราย ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 ภาพรวมทุกด้าน และแยกรายด้านนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารแบบสั่งการ ทั้งนี้เนื่องจากจากการบริหารงานภายใต้ระบบราชการที่ผู้บริหารต้องมีการสั่งการโดยการจัดทำคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย มีการออกคำสั่งโดยมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการมอบหมายงานให้ครูโดยคิดว่าครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ตนเห็นควรและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการชี้แจงเหตุผลการตัดสินใจสั่งการในการทำงานต่าง ๆ มีการกำหนดกฎระเบียบและกำหนดมาตรฐานงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน การตัดสินใจดำเนินการภายใต้ระเบียบแบบแผนและชักนำจูงใจให้ครูคล้อยตามผู้บริหาร อีกทั้งการตัดสินใจสั่งการแต่เพียงผู้เดียวโดยยึดความถูกต้องตามระเบียบแบบแผน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ทางราชการกำหนด โดยเกิดความเสียหายและความล่าช้าในที่สุด พฤติกรรมการบริหารแบบสั่งการนี้หากใช้มากเกินไป อาจเกิดเป็นวัฒนธรรมการใช้อำนาจจนทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเครียดไม่มีความสุขในการทำงานได้ตามที่นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่จะช่วยลดภาระของงานที่เกินความจำเป็น และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของปิยรัตน์ พารเพิง (2562: 112-125) พบว่า ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูตามแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีพฤติกรรมแบบสั่งการ เช่นเดียวกับสุเทพ ทิมฤกษ์ (2550: 59) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 ภาพรวมทุกด้าน และแยกรายด้านนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร มอบหมายงานให้ครูได้ตรงกับความรู้ความสามารถและความพึงพอใจของครู ครูจึงให้ความร่วมมือในการทำงาน ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ทำ อย่างเต็มความสามารถ สามารถปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยใจรัก ด้วยความสุจริต เสียสละ พุ่งเทแรงกายแรงใจ เมื่อครูพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ครูจะพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ทอดทิ้งงาน อีกทั้งการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้งาน ที่ตนเองรับผิดชอบบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและทันตามเวลาที่ผู้บริหารกำหนด โดยความรับผิดชอบเป็นความสุขและความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งครูจะต้องได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่สำคัญของโรงเรียน โดยยึดระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ของโรงเรียน ที่ผู้บริหารไม่ได้เข้ามาควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการปฏิบัติงาน มีอำนาจการตัดสินใจดำเนินงาน ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ทำให้มีความสุขในการทำงาน จากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่มุ่งเน้นการสร้างและสนับสนุนการทำงานของครู อันเกิดมาจากการบริหารของผู้บริหารให้มี ส่วนได้ส่วนเสียในงานที่รับผิดชอบร่วมกัน สะท้อนปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้อง กับผลการวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย (2560: 79) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยวรวิมล ทองเยี่ยม (2558: 25-26) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของครู กลุ่มศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาของครูกลุ่มศรีเมือง ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียน กำแพงแสน 4 พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมการบริหารแบบสั่งการ และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 โดยสามารถ ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 77.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีประเด็นการวิจารณ์ในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียน กำแพงแสน 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สร้างความท้าทายให้กับครู ส่งเสริมให้มีการพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น มีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประชุมชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้แก่ครู มีเป้าหมาย ที่ชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง มีการปรับปรุงงานให้เป็นปัจจุบัน โดยแสดงความเชื่อมั่นในตัวครู ฝึกให้ครูได้เรียนรู้ที่จะทำงานที่มีเป้าหมายสูงได้ อีกทั้งยังมีการกล่าวชื่นชมครูเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และให้รางวัลแก่ครูที่มีผลการทำงานโดดเด่น และเป็นที่ประจักษ์ ช่วยเหลือแก้ปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และพร้อมที่จะทำงานใหม่ ๆ ที่ได้รับ มอบหมายอยู่เสมอ พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จจึงมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสูงที่สุด

ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ บุญสุรีย์ (2567: 96-99) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า บทบาทด้านการส่งเสริมครูในการทำงาน และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยเช่นกัน

3.2 พฤติกรรมการบริหารแบบสั่งการมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการบริหารการศึกษาในระบบราชการที่ผู้บริหารมีการทำคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน มีการออกคำสั่งโดยกำหนดระยะเวลา ทำให้การทำงานของครูมีภาวะกดดันที่จะต้องดำเนินการไปแล้วเสร็จตามที่ผู้บริหารกำหนด อีกทั้งในการทำงานมีการตัดสินใจจากผู้บริหารเพียงคนเดียวจึงจำเป็นต้องให้งานที่ทำออกมาให้ตรงตามที่ยกมาที่กำหนด ทำให้การบริหารแบบสั่งการมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งการสั่งการดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ผู้บริหารตั้งไว้อย่างแน่นอน ง่ายต่อการบริหารจัดการและทำให้งานไม่เกิดความล่าช้า แต่ครูไม่สามารถทำงานแบบยืดหยุ่นหรือตามอัธยาศัยได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558: 68-71) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ด้านคุณภาพทางอารมณ์ การสั่งการ และการแก้ปัญหา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมต่อครูโดยผู้บริหารคอยกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้น มีการให้คำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ มีการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ประชุมพูดคุยกับครูบ่อย ๆ ให้ความสำคัญกับทุกคน และปฏิบัติต่อทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการยอมรับในความสามารถและดูแลเอาใจใส่อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังปัญหาเรื่องราวต่าง ๆ อย่างตั้งใจ มีการแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สร้างความเป็นกันเอง เข้าถึงได้ง่ายและวางตัวได้เหมาะสม พร้อมทั้งการรับรู้ถึงความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของครู มีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ทำให้การทำงานของครูเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตลอดจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา ธรรมธัชกุล (2564: 282-292) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วมมีอำนาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.4 พฤติกรรมการบริหารแบบให้การสนับสนุน เป็นตัวแปรที่ไม่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสู่สมการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารที่ให้การสนับสนุนคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม และผลักดันการทำงาน เป็นการบริหารที่เข้าถึงซึ่งกันและกัน ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับครู ทำให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่มีภาวะที่กดดัน เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนเพื่อนที่คอยให้คำแนะนำ และสนับสนุนการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อแรงจูงใจเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการระดมความคิดในการวางแผน การตัดสินใจ การติดตาม ประเมินผล และการร่วมกันแก้ไขปัญหา อันเป็นการสร้างจิตสำนึกและหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู ในด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารมีความคาดหวังให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายของงานที่ปฏิบัติให้มีความชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสนใจหรือความถนัดของตนเองได้ มีการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อแรงจูงใจเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานแบบมุ่งความสำเร็จ โดยการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นตามสมควร มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ให้คำชื่นชมครูเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ท้าทายของงานให้ชัดเจน มีการประชุมเพื่อชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นระยะ รวมถึงหาวิธีการพัฒนาปรับปรุงงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหาร ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนการดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งในฝ่ายของงานวิชาการ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมในการบริหารที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในเชิงลึก โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง สามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุป

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการบริหารงานในโรงเรียนแบบสั่งการมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ การบริหารแบบให้การสนับสนุน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ 2) การบริหารแบบสั่งการ และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 77.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10 (37), 282-292.

จิราภรณ์ บุญสุณีย์. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุษบาวรรณ วุฒิศักดิ์. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประภาพร เจริญศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ปิยรัตน์ พารเพิง. (2562). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี. **วารสารนาครบุตริพรตน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**, 12 (3), 112-125.
- พิศิษฐ์ ตัณทวนิช และพนา จินดาศรี. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. **วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 24 (2), 3-12.
- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ ทิมฤกษ์. (2550). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. **วารสารนาครบุตริพรตน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**, 13 (1), 30-37.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.**
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานทางวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.