

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

**The Relationship between School Administrators' Management
Behaviors and Teachers' Work Motivation in Schools the Secondary
Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya**

ศศิวิมล ภักดี¹, อุษาพร กลิ่นเกษร²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

sasiwimon.phak@northbkk.ac.th

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

usaaporn.kl@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 308 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามาเน่ (Yamane. 1973) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .831 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำหลัก: พฤติกรรมการบริหาร, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of administrative behaviors of school administrators; 2) investigate the level of teachers' work motivation; and 3) examine the relationship between the administrative behaviors of school administrators and the work motivation of teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office. The sample used in this research consisted of 308 teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office in the 2025 academic year. The sample size was determined using the table of Yamane (1973). Stratified random sampling was employed, using school size as the sampling unit, followed by simple random sampling through a lottery method. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.80 to 1.00, and the reliability coefficient was .984. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The relationship between variables was analyzed using the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient.

The findings revealed that:

1. The administrative behaviors of school administrators under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office were at a high level overall, and each aspect was also at a high level.

2. Teachers' work motivation under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office was at the highest level overall, with each aspect ranging from high to highest levels.

3. The relationship between the administrative behaviors of school administrators and teachers' work motivation in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office showed a positive relationship at a high level, with a correlation coefficient of .831, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Administrative behaviors, motivation, teachers' work performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมของโลกอยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกฝ่ายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความปลอดภัย รวมถึงด้านการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2566) จึงได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยได้กำหนดแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) มา 6 ยุทธศาสตร์ และในยุทธศาสตร์ที่ 6 ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 เรื่องของการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นการปรับปรุงกลไกและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เน้นคุณธรรมและความโปร่งใส และส่งเสริมการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมต่อสภาพบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารเป็นผู้นำและเป็นผู้ตัดสินใจในการสั่งการโดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายและคำสั่งของผู้บริหาร ดังนั้นพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชนันท์ ศรีวลีรัตน์ (2562) ได้สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารและมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่ดี เพื่อส่งเสริม

ส น บ ส น บ และ
โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้การแสดงออกของพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนุริยะ หะแว (2564) ได้สรุปว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารนั้นเป็นความสามารถที่ทำให้ครูเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจและร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ในการบริหารสถานศึกษานั้นพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างทางการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหาร โดยที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการใหม่เอกภาพต้องกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยเน้นสถานศึกษาเป็นหลักตลอดจนให้บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษารวมถึงการพัฒนาระบบการวางแผนและให้มีแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทุกระดับทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องควบคุมและสั่งการให้ประสานงานเชื่อมโยง ทั้งการวางแผนนโยบายสู่การปฏิบัติการจนสำเร็จลุล่วง ทั้งนี้หลักการบริหารยังต้องอาศัยทักษะในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มองการณ์ไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบาย

ได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ที่ไม่ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการ ไม่ต่างจากการบริหารคน เงิน หรือ วัสดุ โดยทั่วไปแล้ว มนุษย์มักไม่ได้ทำงานเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ การที่บุคคลจะทำงานได้เต็มกำลังหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับระดับความเต็มใจในการทำงาน หากมีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของเขา แรงจูงใจนั้นจะกลายเป็นพลังผลักดันให้บุคคลใส่ใจและทุ่มเทกับงานมากยิ่งขึ้น ในทางกลับกัน หากองค์กรใดขาดการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์กร ผลงานลดลง เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารในทุกระดับควรเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปใช้ให้เกิดผลจริง เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทั้งนี้การจูงใจที่มีประสิทธิผลควรสามารถดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคลากรให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรได้มากขึ้น จันทรานี สงวนนาม (2558)

ครูในฐานะของผู้ปฏิบัติและผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงนับว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูริยะห์ หะแวง (2564) ได้สรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูแสดงศักยภาพในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ชีรพงศ์ หอมชื่น (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจะต้องนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อทราบข้อมูลพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารจากการรับรู้ของครู และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับและพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของตน อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารในสังกัดของตนได้

จากการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัญหาการเขียนคำร้องขอย้ายสถานศึกษาของข้าราชการครูเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนครูไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนในบางโรงเรียน ครูแต่ละคนสอนหลายคาบต่อสัปดาห์ ภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาเป็นผลมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็น ความสำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษา กระตุ้นศักยภาพ พัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา จึงทำให้ผลการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูอันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

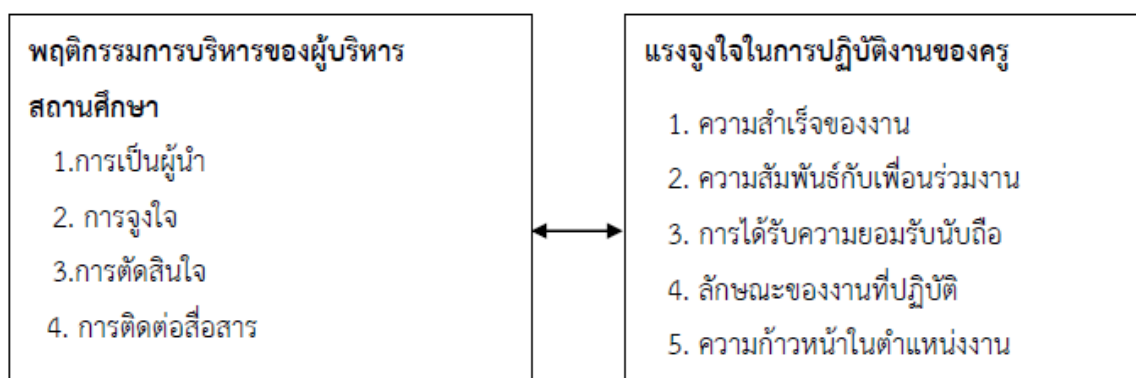
1. ทราบระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมในการบริหารงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 2 หัวข้อ คือ 1) กรอบแนวคิดพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยของ ลิเคิร์ต (Likert 1967) เฮนรี ฟาโยล์ (Henri fayol 1968) ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel 1991) กฤษณพร จันทวงศ์ (2562) สายนที มั่นสูง (2563) นารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2564) นูริยะห์ ทะแหว (2564) ญัฐธิดา สุระเสนา (2564) กานดา แสนหุม (2566) จตุพร ใจหาญ (2567) ได้องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การเป็นผู้นำ 2. การจูงใจ 3. การตัดสินใจ 4. การติดต่อสื่อสาร และ 2) กรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิจัยได้สังเคราะห์

เอกสารและงานวิจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959) โรบินส์ แอน เค้าท์เจอร์ (Robbins & Coulter 2005) กิบสัน แอนด์ เอ็ท แอล (Gibson and et al 2006) มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) นารินทิพย์ สิงห์งอย (2563) บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธ์ (2566) สมศักดิ์ ยางเปือก (2566) กมลทิพย์ ตีปินตา (2566) ได้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. การได้รับความยอมรับนับถือ 4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2568 จาก 29 โรงเรียน จำนวน 1,330 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 308 คน โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ คำนวณที่โดย ยามาเน่ (Yamane. 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 308 คน โดยวิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่ง ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ข้อคำถามจำแนกตาม องค์ประกอบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การเป็นผู้นำ 2. การจูงใจ 3. การตัดสินใจ และ 4. การติดต่อสื่อสาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 107)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ข้อคำถามจำแนกตาม องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความสำเร็จของงาน 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. การได้รับความยอมรับนับถือ 4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 107)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการ และสร้างเครื่องมือจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษา นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตสะพานใหม่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และรับผลการตอบแบบสอบถามกลับ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจการจำแนก ค่าความเชื่อมั่น
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 57.79 มีอายุน้อยกว่า 30 ปีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 36.69 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 67.53 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การเป็นผู้นำ (X_1)	4.42	0.541	มาก	1
2. การจูงใจ (X_2)	4.40	0.567	มาก	4
3. การตัดสินใจ (X_3)	4.41	0.555	มาก	3
4. การติดต่อสื่อสาร (X_4)	4.42	0.563	มาก	2
รวม	4.41	0.528	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความ
 คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.528$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำ (X_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
 $4.42, S.D. = 0.541$) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร (X_4) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.563$)
 และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ การจูงใจ (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.567$) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความสำเร็จของงาน (Y_1)	4.52	0.386	มากที่สุด	1
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y_2)	4.50	0.429	มากที่สุด	2
3. การได้รับความยอมรับนับถือ (Y_3)	4.49	0.446	มาก	4
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_4)	4.50	0.442	มากที่สุด	3
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_5)	4.49	0.489	มาก	5
รวม	4.50	0.379	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
 มากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.379$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมาก
 ไปหาน้อย ได้แก่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของงาน (Y_1) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52,$
 $S.D. = 0.386$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y_2) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D.$
 $= 0.429$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_5) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49, S.D.$
 $= 0.489$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

	X1	X2	X3	X4	Xt	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Yt
X1	1.000										
X2	.867**	1.000									
X3	.871**	.893**	1.000								
X4	.821**	.860**	.882**	1.000							
Xt	.572**	.547**	.575**	.566**	1.000						
Y1	.566**	.561**	.551**	.498**	.648**	1.000					
Y2	.678**	.698**	.700**	.659**	.659**	.733**	1.000				
Y3	.592**	.630**	.649**	.582**	.639**	.632**	.693**	1.000			
Y4	.675**	.684**	.693**	.620**	.684**	.688**	.757**	.683**	1.000		
Y5	.937**	.955**	.961**	.940**	.596**	.573**	.721**	.647**	.704**	1.000	
Yt	.717**	.726**	.737**	.679**	.831**	.856**	.893**	.846**	.891**	.753**	1.000

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .831$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .717$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. การจูงใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .726$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. การตัดสินใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การติดต่อสื่อสาร (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .679$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ความสำเร็จของงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .856$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .893$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การได้รับความยอมรับนับถือ (Y_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .846$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .891$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
9. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจูงใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.1 ด้านการเป็นผู้นำ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพในการชี้นำการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากรการศึกษาให้ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 ด้านการจูงใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจใส่ และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรการศึกษาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรการศึกษามีความตั้งใจและทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์อย่างมีเหตุผลก่อนตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร และแนวทางการ

ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง อยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ข้อมูลที่มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือแก่ครู อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีแรงจูงใจที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความสามารถในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกันในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความสามัคคีและความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรู้สึกว่ามีใจและเกื้อกูลกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการยอมรับทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพในงานที่รับผิดชอบอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีโอกาสดูแลความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนจากงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความท้าทายและกระตุ้นให้ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในอาชีพทำให้ครูมีความตั้งใจพัฒนาผลงานของตนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีโอกาสนำตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมตามความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับโอกาส

เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและเห็นความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การติดต่อสื่อสาร (X_4) มีความสัมพันธ์กับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 การเป็นผู้นำ (X_1) การจูงใจ (X_2) การตัดสินใจ (X_3) ความสำเร็จของงาน (Y_1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y_2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Y_3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_4) และความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_5) มีความสัมพันธ์กับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน การตัดสินใจ และการประสานงานในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรรวมทั้งสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพและการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายนที มั่นสูง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารในบทบาทผู้นำ ผ่านการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งประสานประโยชน์ระหว่างสถานศึกษากับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จนนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ บรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์กรประกอบ หรือปัจจัยจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒินันท์ โพพะดา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีหลักการและเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีทักษะการสื่อสารและการควบคุมอารมณ์ที่ดี ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น มีขวัญกำลังใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างคุณภาพและความเข้มแข็งของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ใจหาญ (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายนที มั่นสรวง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันระดับสูง สอดคล้องงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมการบริหารด้านการจูงใจโดยมุ่งสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ผ่านการยกย่องชมเชยและให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การตอบแทนและการเสริมแรงอย่างเป็นธรรมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของครู

2. จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยจัดให้มีระบบการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เป็นธรรม และโปร่งใส สนับสนุนโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานและศักยภาพตามความเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำและการสนับสนุนในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครู

3. จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง มีแนวโน้มส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้านเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

- จตุพร ใจหาญ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นุริยะห์ หะแวง. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สายนที มั่นสูง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bovee, L. C. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Likert, R. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill.