

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

*The Study on Leadership Behavior of School Administrator that
Affecting to Teachers' Performance Motivation in Schools under
the Office of Secondary Educational Service Area 28*

สุนันทา ศรีบุญนำ*

sunantasriboonnam@gmail.com

สมุทร ชำนาญ**

สุรัตน์ ไชยชมภู**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 337 คน จากประชากรจำนวน 2,774 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .39 - .77 และ .30 - .83 และค่าความเชื่อมั่น .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างวิเคราะห์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

*นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้ร้อยละ 54.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้สมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 1.866 + .049(X_1) + .041(X_2) + .356(X_3) + .114(X_4)$$

และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_Y = .072_{x_1} + .062_{x_2} + .472_{x_3} + .170_{x_4}$$

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28

Abstract

This research aimed to study and compare the leadership behavior of school administrator and teacher' performance motivation in school and the regression equation the leadership behavior of school administrator that affecting to teacher' performance motivation in school under the Office of Secondary Educational Service Area 28 with separated by the education level and size of school. The sample group consisted of 337 teachers from a population of 2,774 people under the Office of Secondary Educational Service Area 28 using the stratified random sampling. The research instrument included the five rating scale questionnaire. The questionnaire had discriminant index of .39 - .77 and .30 - .83 and the reliability of .93. The statistics used for analyzing the data were mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, LSD and stepwise multiple regression analysis.

Research findings were:

1. The leadership behavior of school administrator under the Office of Secondary Educational Service Area 28 as a whole and individual aspect were at the high level.
2. The teacher' performance motivation in school under the Office of Secondary Educational Service Area 28 as a whole and individual aspect were at the high level.
3. The leadership behavior of school administrator under the Office of Secondary Educational Service Area 28 with classified by the education level was found no statistically significant difference and with classified by the size of school were statistically significant difference at the level of .05.

4. The teacher' performance motivation in school under the Office of Secondary Educational Service Area 28 with classified by the education level and the size of school were statistically significant difference at the level of .05.

5. The factor of leadership behavior of school administrator, with were idealized influence (X_1) inspiration motivation (X_2) intellectual stimulation (X_3) and individualized consideration (X_4) were the best predictors of the teacher' performance motivation in school under the Office of Secondary Educational Service Area 28 by 54.20 percent and statistically significant difference at the level of .05. The equation raw score of forecasting was as below

$$\hat{Y} = 1.866 + .049(X_1) + .041(X_2) + .356(X_3) + .114(X_4)$$

and the equation standardized was as below

$$\hat{Z}_Y = .072_{X_1} + .062_{X_2} + .472_{X_3} + .170_{X_4}$$

Keywords : Leadership Behavior, School Administrator, Teachers' performance Motivation, The Office of Secondary Educational Service Area 28

บทนำ

พฤติกรรมของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงจะเน้นการพัฒนาโดยประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในการดำเนินงานในปัจจุบันและสำหรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในอนาคต ผู้นำต้องมีกำหนดตัวอย่างเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและมอบหมายงานเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความเป็นบุคคล เอาใจใส่ความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับนับถือซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน (Bass & Avolio, 1994)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นภาระหน้าที่ผู้บริหาร ที่ต้องโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้สามัคคีกัน เพื่อทำให้เกิดพลังในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารขององค์กร เพราะเป็นองค์ประกอบที่เข้าไปสอดแทรกพร้อมในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน และมีนักบริหารจำนวนไม่น้อยที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงาน

อุทิศทั้งร่างกายและแรงใจให้แก่งานและหน่วยงานของเขา อันเป็นผลทำให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายได้ (อุบล สุวรรณศรี, 2549)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ดำเนินงานบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษา ตามกลยุทธ์และจุดเน้นของสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การบริหารและจัดการของสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ในการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ผ่านมา พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการประเมินระดับชาติ และผลการประเมินมาตรฐานภายนอกของโรงเรียนจากสำนักงานประเมินมาตรฐานการศึกษาค่อนข้างน้อย อาจมีสาเหตุมาจากการบริหารงานของโรงเรียนเช่น ครูไม่มีสื่อการสอนที่ทันสมัย ครูมีความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานน้อย และในบางโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูมีจำนวนไม่เพียงพอ มีครูผู้สอนไม่ตรงสาขาวิชา ครูไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและงานเอกสารมีจำนวนมากเกิน (สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28, 2554) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีพฤติกรรมผู้นำและมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรวมทั้งต้องมีความสามารถในการบริหารงานบนความขาดแคลนต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

สมมติฐานของการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ตาม

ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. สามารถนำผลการวิจัยเสนอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เพื่อหาวิธีการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสม ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเอื้ออำนวยต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยส่วนรวมต่อไป

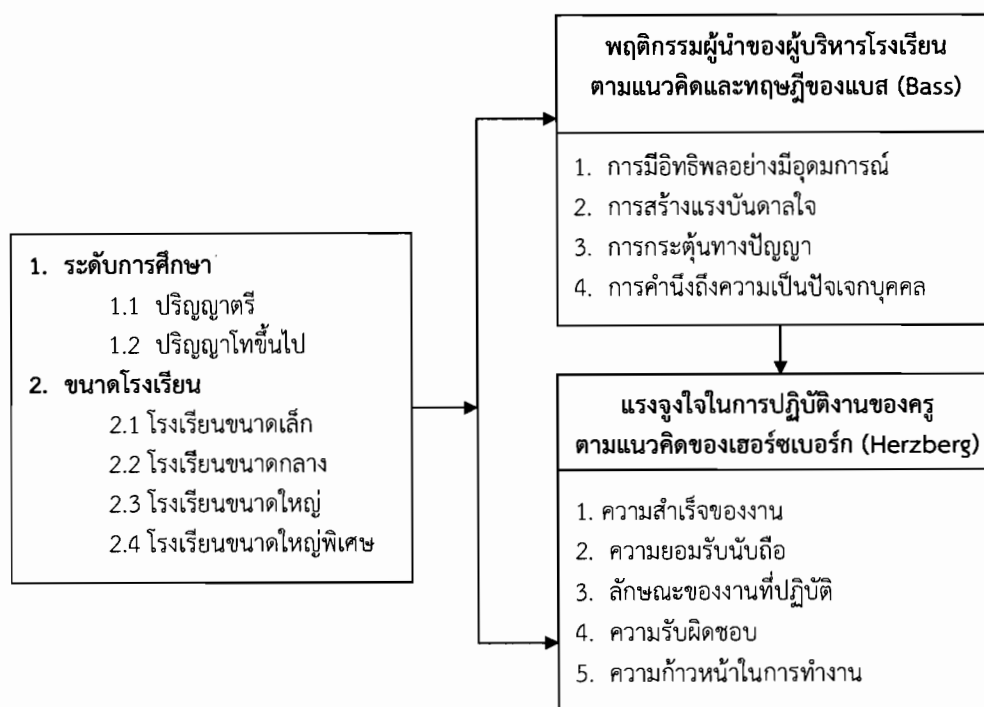
นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติตามสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจและความตระหนักให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน สร้างความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือกันทำงานทุกอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ใช้ทฤษฎีของแบส คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ความต้องการ ความปรารถนา หรือความอยากที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครู โดยเกิดจากความพึงพอใจทั้งภายในและภายนอกที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ในการศึกษาค้นคว้านี้ จำแนกแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการ 5 ประเภท ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของแบส (Bass, 1985) ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ใน การศึกษาค้นคว้านี้ได้ใช้ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงานความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนจากแนวคิดดังกล่าวจึงได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2555 ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก 38 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 29 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 9 โรงเรียน รวมทั้งหมด 83 โรงเรียน จำนวน 2,774 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 337 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครูในโรงเรียน ประกอบด้วยระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบบสอบถามนี้มุ่งวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษามาจากแนวคิดทฤษฎีของแบส (Bass, 1985) มาเป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้วัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยได้ถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษามาจากแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) มาเป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม

สำหรับใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 25 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด หลักการจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ สร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นนำไปหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำมา ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย

4. การหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try-out) ให้กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ปฏิบัติงานในปี 2555 เป็นครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 นำผลจากการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

ผลปรากฏว่าแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .39 - .77 และ .30 - .83 ตามลำดับ

4.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้ค่าความเชื่อมั่น .96 และ .95 ตามลำดับ รวมได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .93 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 ฉบับ โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมาจำนวน 337 ฉบับ มาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows)

2. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทดสอบค่าที (t-test)

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างวิเคราะห์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

4. วิเคราะห์ค่าปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression)

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความยอมรับนับถือ ตามลำดับ

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

3.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

4.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

4.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และด้านความยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

5. ปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยเท่ากับ .736 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้ 54.20 เปอร์เซ็นต์ และสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 1.866 + .049(X_1) + .041(X_2) + .356(X_3) + .114(X_4)$$

และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_Y = .072_{x_1} + .062_{x_2} + .472_{x_3} + .170_{x_4}$$

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนทุกคน มีพฤติกรรมผู้นำมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้มีการแสดงความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการสอน

ที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2549) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2549) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากครูมีความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องเรียบร้อย ครูมีโอกาส เข้ารับการประชุม อบรม เพื่อพัฒนาตนเอง ครูสามารถแก้ปัญหาอันเกิดจากงานที่ได้รับมอบหมายได้ ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนทุกคน ต้องผ่านการคัดเลือก มีการกำหนดเกณฑ์ด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์การรับราชการและสมรรถนะทางการบริหาร ความเหมาะสมกับตำแหน่งและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนต้องผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารโรงเรียนทั่วประเทศ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีพฤติกรรมผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพพร อินทร์อ่อน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ขนาดโรงเรียนต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนทุกคน มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารและการจัดการย่อมแตกต่างกันไปตามขนาด และความซับซ้อนและโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียนก็ย่อมแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอมศักดิ์ วัฒนเหลืออรุณ (2551) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีพฤติกรรมผู้นำมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความยอมรับนับถือและ ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีระดับการศึกษาาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาาระดับปริญญาโทขึ้นไปได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาาระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร ศรีวัฒนะ (2549) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และศึกษาความสัมพันธ์และตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันนั้นมีการบริหารโรงเรียนที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีโครงสร้างที่ซับซ้อน มีปริมาณงานมาก และบุคลากรย่อมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้การบริหารโรงเรียนอาจไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไหวพจน์ แก้วนามไชย (2550) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาภิตามขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยเท่ากับ .736 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้ 54.20 เปอร์เซ็นต์ และสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 1.866 + .049(X_1) + .041(X_2) + .356(X_3) + .114(X_4)$$

และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_Y = .072_{x_1} + .062_{x_2} + .472_{x_3} + .170_{x_4}$$

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุและสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตานาน นนท์จุมจิง (2552) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดพื้นที่เขตการศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของครูและเพื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (\hat{Y}) มีค่าอำนาจ

พยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 43.20 โดยสามารถเขียนเป็น
สมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
ควรแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เกิด
ความเชื่อมั่น ศรัทธาและภาคภูมิใจในความสามารถของ
ผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามบทบาทที่เข้มแข็งให้
ผู้ร่วมงานมองเห็น และนำไปเป็นแบบอย่าง

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรสร้าง
จิตสำนึกของผู้ร่วมงานให้เห็นความสำคัญของเป้าหมาย
และผลงานที่เกิดจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ให้กำลัง
ใจและส่งเสริมน้ำใจของผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม และ
สร้างแรงจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ของ
โรงเรียนโดยการใช้สัญลักษณ์และปลุกเร้าให้ทุกคนทำงาน
ร่วมกัน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรเสนอ
แนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน สร้าง
ความรู้สึกล้มเหลวให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงาน และสนับสนุน
ผู้ร่วมงานหากต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
ควรเอาใจใส่ รับรู้และตอบสนองความต้องการเป็น
รายบุคคลของผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญในการส่งเสริม
บรรยากาศของการทำงานที่ดี และให้คำปรึกษา เป็นที่
เลียงและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า
ของผู้ร่วมงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมอบ
หมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและทักษะ
ของครูแต่ละคน

2.2 ด้านความยอมรับนับถือ ควรจัด
กิจกรรมการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงาน และได้รับ
รางวัลจากการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควร
มอบหมายงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความ
คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรเป็นงานที่ครูสนใจและถนัด
เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรกระตุ้นให้ครู
มีความพอใจงานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายจาก
ผู้บังคับบัญชา และมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติ
งานอย่างเต็มที่

2.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ครู
ควรได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตาม
ความเหมาะสม และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อใน
ระดับสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 28 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 28 ด้านความยอมรับนับถือ

3. ควรศึกษาปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 28 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

เอกสารอ้างอิง

- เทพพร อินทร์อ่อน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- เทอมศักดิ์ วัฒนเหลียงอรุณ. (2551). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- นิตานาถ นนทจุมัจจ. (2552). *การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2549). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 17(2): 63-76.
- _____. (2549). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคณะวันออก*. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 18(1): 89-102.
- ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (2554). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีงบประมาณ 2554*. ศรีสะเกษ : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.
- สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- สุรีย์พร ศรีวัฒน์. (2549). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- อุบล สุวรรณศรี. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond Expectations*. New York The Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*: Newbery Par, CA : Sage.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Krejcie, R.v., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608.