

## ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

### The Relationship between School Administrators' Administrative Behaviors and Teachers' Performance Motivation Under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์<sup>1</sup> รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ<sup>2</sup> ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา<sup>3</sup>  
Bunyawat Khamchurat<sup>1</sup> Assoc. Prof. Dr.Sayan Boonbai<sup>2</sup> Dr.Rapeepan Roypila<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 342 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 106 คน ครูผู้สอน จำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า คือ พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าความเชื่อมั่น 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
3. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมทางการบริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา (นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ) สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 (อุดรธานี)

<sup>3</sup>Specialist in Education (Educator, Expert Level) Regional Educational office No. 10 (Udon Thani)

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์, pongbunyawat@gmail.com

รับเมื่อ 5 มีนาคม 2564 แก้ไข 21 เมษายน 2564 ตอปรับ 25 เมษายน 2564

4. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ ( $r_{xy}$  .758) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามี 2 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการสร้างแรงจูงใจและ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

## ABSTRACT

The purposes of this research were to explore the relationship between school administrators' administrative behaviors and teachers' performance motivation under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The samples, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 342 participants, including 106 school administrators and 236 teachers under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office in the 2020 academic year. The research instrument for data collection was a set of rating scale questionnaires, comprising school administrators' administrative behaviors and teachers' performance motivation with a reliability of .86. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. School administrators' administrative behaviors of under the Buengkan Primary Educational Service Area Office were at a high level.

2. Teachers' performance motivation under the Buengkan Primary Educational Service Area Office was at a high level.

3. School administrators' administrative behaviors and teachers' performance motivation as perceived by participants with different positions were at the level of .01 of significance overall.

4. Overall administrative behaviors of school administrators and teachers' performance motivation as perceived by participants with different work experience showed no difference.

5. Overall administrative behaviors of school as perceived by participants from different school sizes were at the level of .01 of significance, whereas overall performance motivation of teachers differed at the level of .05 of significance.

6. School administrators' administrative behaviors and teachers' motivation performance had a positive correlation at a high level, with a correlation coefficient ( $\Gamma_{xy} = .758$ ) at the .01 level of significance.

7. The guidelines for developing school administrators' administrative behaviors and teachers' performance motivation included two aspects as follows: 1) Administrative behaviors of school administrators comprised two aspects: Being Leader; school administrators must have universal vision, make decisions with confidence, avoid the use of power unnecessarily; and Creating Motivation; school administrators should ensure career advancement and stable employment, and continuously conduct teacher performance appraisals, and 2) Motivation performance of teachers consisted of two aspects: Firstly, perceived task achievements; school administrators should have clear goals, and appraise and assign tasks related to individual competence. Secondly, recognition; school administrators should support teachers to engage in professional development and in achieving the awards. School administrators should also regularly conduct appraisals and demonstrate respect to subordinates and colleagues.

**Keywords:** Administrative Behaviors, Teachers' Motivation Performance

## ภูมิหลัง

ในระบบการศึกษาต่างยอมรับว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดี มีคุณลักษณะทางวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบที่ดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นนักพัฒนาและบริการสังคม มีสุขภาพจิตดี มีความรักในสถาบันของชาติและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้วิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผน การทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อนำการศึกษาให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป (ประภาพร เจริญศิริ, 2556, หน้า 2) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับพฤติกรรม ปรับวิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับคน และงานเท่า ๆ กัน

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู การสร้างแรงจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงที่ผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่ในงานที่ทำมากขึ้นยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์การหรือองค์กรใด ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือองค์กรน้อยลง ทำให้ผลงานตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารองค์การทุกระดับต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ การสร้างจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากยิ่งขึ้น (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, หน้า 251 - 252)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการศึกษา ครั้งนี้จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร การเสริมสร้าง และรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อันแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและมาตรฐานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

### คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
6. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
7. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

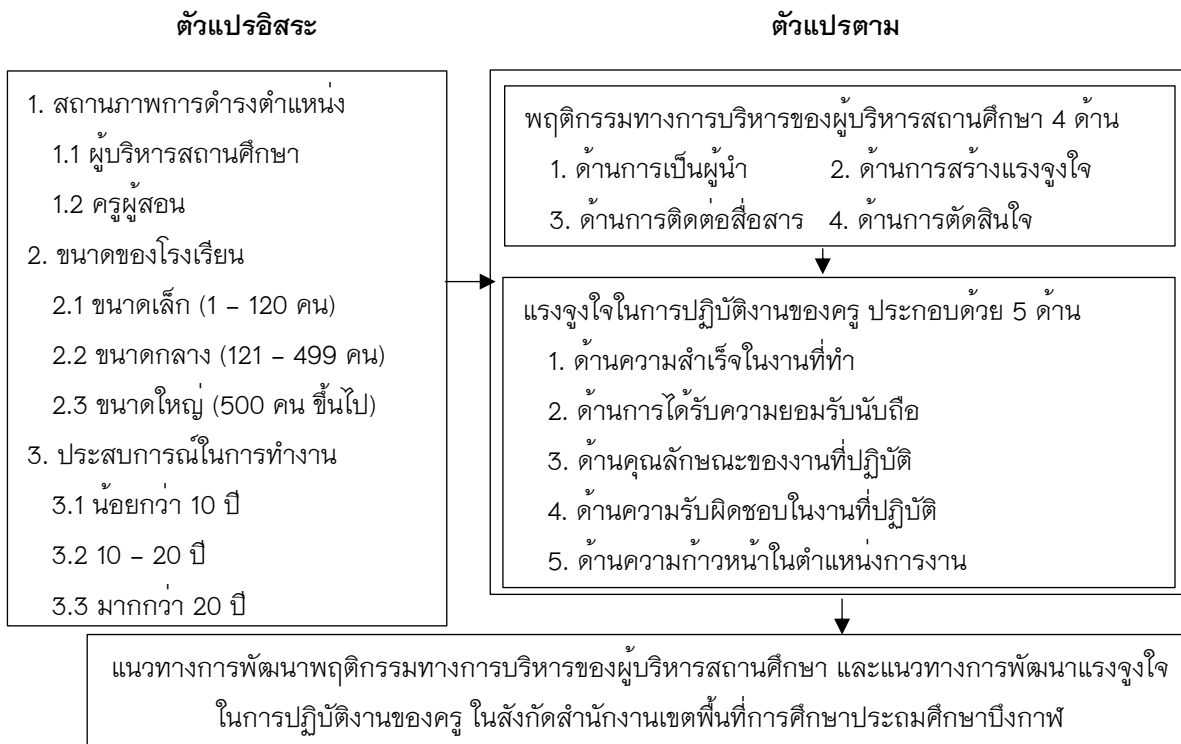
4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

5. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

**กรอบแนวคิดการวิจัย**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 2,862 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 213 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,649 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 213 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน และครูผู้สอน จำนวน 259 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 342 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา 342 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

### สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
3. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ ( $\Gamma_{xy} = .758$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

#### 7.1 พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

7.1.1 ด้านการเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าตัดสินใจ แสดงบทบาทให้เหมาะสม ไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขต ต้องสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

7.1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารต้องให้ความก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่การงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแสดงความชื่นชมแก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน

#### 7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

7.2.1 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ ให้ค้ำยของชมเชยและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ และส่งเสริมงานที่ถนัด ให้เขาได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

7.2.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมให้ได้พัฒนาตนเอง ได้รับรางวัลต่าง ๆ ทำให้รู้สึกชอบ เชื่อ และศรัทธา คอยประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงออกถึงความสามารถในด้านการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มคนกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพาองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามความต้องการของตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบความสำเร็จและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับเมธิชา มีผล (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวังสมบูรณ์จังหวัดสระแก้วโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ามาทำงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสียสละ ทุ่เม และอุทิศตนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานภาระสอนของตนเอง มีความสุขในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญาพร ตัญเต็มวงศ์ (2559, หน้า 74 – 77) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ ระยะเวลาที่จบการศึกษาจนถึงปัจจุบันและขนาดโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองจำนวน 146 คน พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า

3.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการตัดสินใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจาก บทบาทหน้าที่ด้านการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยที่ครูผู้สอนนั้นมีหน้าที่โดยตรง เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งอาจอยู่ในลักษณะของภาระงานที่ถูกกำหนดไว้เป็นนโยบายของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนผู้บริหารนั้นมีบทบาทโดยตรงเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ โดยการจัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามนโยบายที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยุทธ แก้วบัวสา (2551, หน้า 159) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลมากกว่าครูผู้สอน

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของวรัญญา อุบายลับ (2559, หน้า 134) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า

4.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬที่กล่าวว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีจริยบรรณตาม



มาตรฐานวิชาชีพ และเสริมสร้างผู้บริหารที่มีคุณภาพ ทำให้ทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการเกิดที่รักมักที่ชัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธินาถ คำคูบอน (2559, หน้า 62) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพล เหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูสามารถทำได้ เท่าเทียมกัน ในครูทุกระดับชั้น โดยการพัฒนาแรงจูงใจใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คำเพชรดี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

5. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน พบว่า

5.1 พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการ ติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการเป็นผู้นำ และด้านการ ตัดสินใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมในการบริหาร มีส่วนสำคัญให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นพัฒนาและในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือไปสู่ความสำเร็จ ที่ต่างกัน เพราะบริบทโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก มีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนได้ดีมีความสนิทสนมใกล้ชิด ผู้บริหาร สามารถเสริมแรงให้กับครูผู้ปฏิบัติงานได้ ทำให้ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ในขณะที่เดียวกันโรงเรียน ขนาดกลาง มีบุคลากรที่เยอะกว่าทำให้การติดต่อสื่อสาร ความใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษา และการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทำได้ยาก จึงทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงพฤติกรรมออกได้น้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีศักดิ์ ศูนย์โครก (2550, หน้า 1 – 87) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างที่มงานของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการสร้างที่มงานของ ผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความมุ่งมั่น และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมายได้เต็มที่เต็มความสามารถของตนเอง และยินดีพร้อมที่จะทำงานด้วยความทุ่มเท ดังที่ ภารดี อินันต์นาวิ (2555, หน้า 279) ได้กล่าวว่า การกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อการบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศ

6. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ ( $\Gamma_{xy} = 0.758^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงาน ของผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ พฤติกรรมการบริหารในแบบต่าง ๆ ให้สอดคล้อง เหมาะสมกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยุทธ แก้วบัวสา (2551, หน้า 162) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีอุดมการณ์ในการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.3 ผู้บริหารควรมีความสุภาพและแสดงความเป็นมิตรต่อครู มีการกระจายอำนาจการบริหาร และสนับสนุนให้ครูมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.2 ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

## เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี: บุ๊ค พอยท์.
- ชัยยุทธ แก้วบัวสา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิธินาถ คำคูบอน. (2559). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพร เจริญศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. การศึกษาอิสระ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรัชญาพร ต้อยเต็มวงศ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนต์รี.
- เมธิษา มีผล. (2555). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ในอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วัญญา อุบายลับ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. งานนิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- วราภรณ์ คำเพชรดี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ บ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรก. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*