

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครู ในเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

Relationship Between Behavior Leadership and Work Motivation of Teachers In Yannawa District, Under The Bangkok Metropolitan Administration

อรจิรา สว่างแจ้ง¹ ดร.สนั่น ประจงจิตร์² รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรการณ³
Onjira Sawangjang¹ Dr.Sanan Prachongchit² Assoc. Prof. Dr.Wisut Wichitputcharporn³

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ คือ ข้าราชการครู ปีการศึกษา 2563 จากทั้งรัฐและแบบงาย จำนวน 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบแบบปลายปิด สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ตามลำดับ
2. แรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ที่ระดับ ($r = 0.80^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบทีมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลางมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ตามอันดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แรงจูงใจในการทำงานของครู

¹ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Master of Education students Educational Administration Program Kasetsart University

²ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²Special luminaries in the field of educational administration. Faculty of Education Kasetsart University

³อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³Associate Professor of Educational Administration Faculty of Education Kasetsart University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อรจิรา สว่างแจ้ง, aeojrswj@gmail.com

รับเมื่อ 15 มีนาคม 2564 แก้ไข 22 เมษายน 2564 ตอรับ 25 เมษายน 2564

ABSTRACT

The purposes of study this were to investigate: 1) behavior leadership of school principals; 2) work motivation of teachers at the schools; and 3) relationship between behavior leadership of the school principals and work motivation of the teachers. A sample of 96 was randomly selected from the teachers. The instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The result of study revealed as follows.

1. Six components of behavior leadership of the school principals were overall rated at the high level. The components were ranked from the highest to the lowest order as: team leadership, production centered leadership, consideration leadership, parental leadership, moderation leadership, and laissez-faire leadership.
2. Work motivation of the teachers, also consisted of six components, was overall rated at high level too. They were ranked from the highest to the lowest order as: achievement, interpersonal relationship, work itself, working conditions, advancement and job security, and compensation and welfares.
3. Relationship between behavior leadership of the school principals and work motivation of the teachers was at the very high level of correlation ($r = 0.80^{**}$) with was statistical significance at the 0.01 level. The components were ranked from the highest to the lowest order as: team leadership behavior was significantly correlated with highest motivation at work, parental leadership behavior was significantly correlated with highest motivation at work, moderation leadership behavior was significantly correlated with highest motivation at work, consideration leadership behavior was significantly correlated with highest motivation at work, production centered leadership behavior was significantly correlated with highest motivation at work, and laissez-faire leadership behavior was associated with the lowest motivation to work at a moderate level.

Keywords: behavior leadership, work motivation of teachers

กุ่มิหลั้

องค์การทางการศึกษาเป็นองค์การที่มีบุคลากรจำนวนมาก การที่องค์การจะยืนหยัดและเดินหน้าต่อไปได้ จึงขึ้นอยู่กั้ผู้นำขององค์การ ผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การฉะนั้นผู้นำควรใช้กระบวนการในการบริหารจัดการและจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์และดำเนินการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่องค์การกำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ผู้นำทุกคนจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ในการโน้มน้าวจิตใจโดยใช้แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การประยุกต์ใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรวมถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลได้มากที่สุดในความพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจึงถือเป็นกุญแจสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการเอาชนะความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นของคนในองค์การ รวมถึงส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน

แรงจูงใจถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารองค์การ เช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย สิ่งจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานสนใจ เอาใจใส่งาน

ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น หากองค์การใดไม่สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลงานอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้ ผึกฝน และนำไปปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การของตนเอง นอกจากการจูงใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานแล้วยังมีความสำคัญต่อตัวผู้บริหารเองด้วย เพราะการจูงใจช่วยให้การควบคุมดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง รวมถึงช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การทำงานเป็นทีม และช่วยตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและของตนเองไปพร้อมกัน

อย่างไรก็ตาม บุคลากรขององค์การถือว่าเป็นเครื่องจักรในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์การ และพัฒนาผู้เรียน คือ ครู ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย ครูจึงเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทในการจัดการเรียนการสอนกับเด็กอย่างมาก ประกอบกับจะต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดมอบหมายอีกด้วย ดังนั้นหากครูขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือและการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และที่สำคัญยังส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาอีกด้วย

สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นองค์การหนึ่งที่อยู่ภายใต้การดูแลปกครองของกระทรวงมหาดไทย เป็นองค์การที่ให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนและบุคลากร รวมไปถึงการทำงานด้านการศึกษาที่มีสถานศึกษาอยู่ภายใต้การดูแลจำนวน 6 แห่ง เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนผู้บริหารและบุคลากรจำนวนน้อย ซึ่งภายใต้การทำงานที่มีการรับนโยบายเข้ามาจำนวนมาก ทำให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานอื่นที่นอกเหนือจากจัดการเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกเหนื่อยและหมดกำลังใจ เมื่อสถานศึกษาเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้งและส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งเป็นครั้งแรก ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง รวมไปถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่ยังน้อยและมีพฤติกรรมผู้นำที่มีการวางตัวอยู่เหนือผู้ปฏิบัติงาน ไม่พร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบุคลากร เกิดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่ไว้วางใจ ไม่เคารพนับถือ ไม่เชื่อใจ รวมทั้งไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือสร้างแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสมและไม่ตรงต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นหัวใจสำคัญของการบริหารขององค์การคือผู้บริหาร ที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานที่ส่งให้องค์การประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมสามารถนำพาองค์การสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายและส่งผลให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อให้องค์การเกิดการพัฒนายั่งยืน

จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่จะทำให้ครูมีกำลังใจ รู้สึกอยากทำงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เสริมสร้างแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

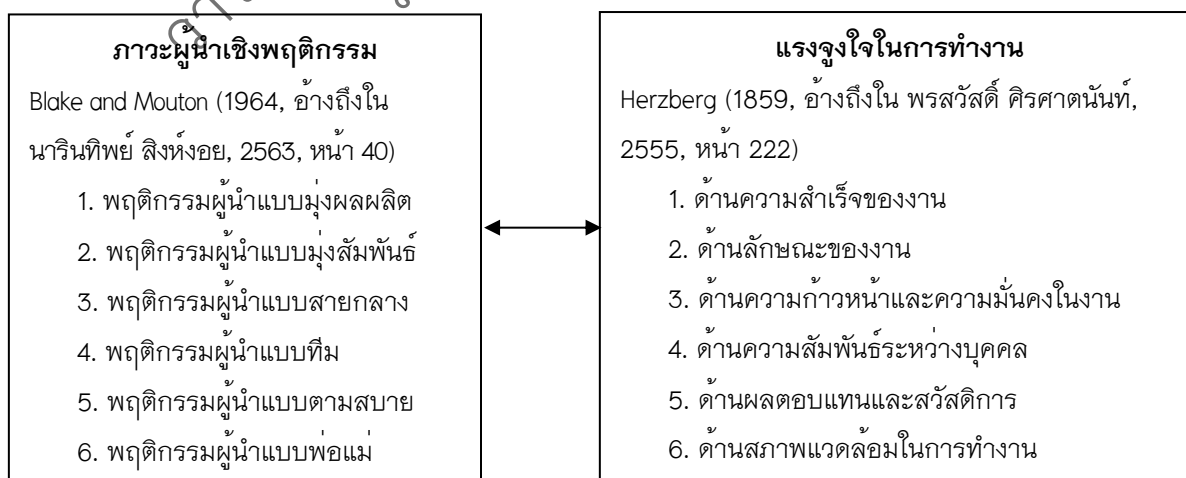
ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ Blake and Mouton (1964, อ้างถึงใน นารินทิพย์ สิงห์ออย, 2563, หน้า 40) ซึ่งมีพฤติกรรมผู้นำ 6 พฤติกรรม ดังนี้ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ และใช้แนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1859, อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาตน์นัท, 2555, หน้า 222) ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) ที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูเขตนานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 6 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมด 125 คน

กลุ่มตัวอย่าง (sample) ที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูเขตนานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 96 คน ซึ่งการได้มาของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้จำนวนประชากรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ได้ตามจำนวนที่กำหนด โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (ธัญญา มาส โสจนา นนท์, 2557, หน้า 55)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูในสำนักงานเขตนานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามขึ้นจากกรอบแนวคิด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามแบบการตรวจรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด อยุ่ งาน ประสบการณ์ในการรับราชการ ตำแหน่งทางราชการ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับตนเองมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในความคิดเห็นของครู มีลักษณะคำถามแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นแบบสอบถามปลายปิดใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งข้อคำถามภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน มีลักษณะคำถามแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นแบบสอบถามปลายปิดใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งข้อคำถามแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการทดลองแบบสอบถาม (try out) และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำโครงการค้นคว้าอิสระ
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามโดยใช้ Google Form พร้อมแนบ QR code ในการสแกนเพื่อตอบแบบสอบถาม
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป ได้รับสอบถามที่สมบูรณ์ครบทั้ง 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน เขียนรายงานผลการศึกษา ข้อวิจารณ์ สรุปการศึกษา และข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามประเด็นการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตาราง ประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์
3. วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสำนักงานเขต ยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูในสำนักงานเขต ยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษาได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาในเขตยานนาวา สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 15 ปี และตำแหน่งในตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
2. ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตยานนาวา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ตามลำดับ
3. ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน พบว่า โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ
4. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูในสำนักงานเขตยานนาวา สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ระดับ ($r = 0.80^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบทีมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลางมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ตามอันดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างมากทั้งคนและผลผลิตเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและบุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงสุด เน้นการร่วมคิดร่วมตัดสินใจกับบุคลากรในโรงเรียน สนับสนุนบุคลากรทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน และร่วมกันยินดีกับผลสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรสวรรค์ ศิริศาสตร์ (2552, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ องค์การหรือหน่วยงานที่มีทีมงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รักในองค์การ และมีเป้าหมายเดียวกันในการทำภารกิจต่าง ๆ ขององค์การจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จ บรรลุไปอย่างลุล่วง และราบรื่น โดยการอาศัยประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ทีมงานที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การทำงานประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจด้านนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เห็นผลสำเร็จของงานอย่างชัดเจน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้ และมีความพึงพอใจในผลของการทำงานและงานที่ทำ และยังเป็นแรงกระตุ้น และเป็นขวัญกำลังใจ ให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ภูวายุวัฒน์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีการจัดการด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และได้รับความชื่นชมจากผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตยานนาวา สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ระดับ ($r = 0.80^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและบริหารงานร่วมกับบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สบายใจ มีความสุข และได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ เทียนคันฉัตร (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมผู้นำจะต้องแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่เหมาะสมในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประสบผลสำเร็จ และหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูทำงานอย่างอิสระ แต่ต้องมีการกำกับติดตามการทำงานของครูเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงาน และยังเป็นการให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งคำนึงถึงผลสำเร็จในการทำงานทุกครั้ง

1.2 แรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและความเหมาะสมในการพิจารณา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม ไม่ใช่เพียงผลตอบแทนทางการเงินอย่างเดียว แต่รวมไปถึงผลตอบแทนในเรื่องของงาน ความภาคภูมิใจ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการดำรงชีวิตด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเพื่อให้สอดคล้อง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ความคิด และความต้องการของบุคคลในอนาคต เพื่อให้การทำงานร่วมกันในองค์กร หรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู เช่น บทบาทของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป

2.3 ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลาย ๆ กลุ่ม เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน เพื่อให้ทราบถึงความประสงค์ และเหตุผลของแต่ละบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลสรุปในการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ที่ยุติธรรมและเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

ทองใบ สุดซารี. (2543). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ*. เอกสารคำสอนรายวิชา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธัญญามาส โฉจนาหนะ. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซิลลิคฟาร์ม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บิสิเนสอาร์แอนด์ดี.

นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. งานนิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. (2563). *ข้อมูลบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563)*.

ฝ่ายการศึกษา: สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.

สุธรรม อัครศักดิ์สกุล. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กรและผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Koontz, H. and H. Wehrich. (1990). *Essentials of Management*. (6th ed). New York: McGraw–Hill Publishing Company.

Yukl, G. (1989). *Leadership in Organization*. (6th ed). Engle wood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร