



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล

The Relationship between Behavioral leadership of College Administrators and Motivation for Performance of Teachers under Vocational Education Commission, Satun Province

อรทัย สุวรรณมณี^{1*} และจรัส อติวิททยาภรณ์^{2*}

Orathai Suwanmanee^{1*} and Jaras Atiwittahayaporn^{2*}

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, วิทยาลัยเทคนิคสตูล

¹ Graduate student, Master of Education Program in Educational Administration, Satun Technical College.

² รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Associate Professor Dr., Educational Administration, Faculty of Educational and Liberal Art, Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: osorathai2710@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ปีการศึกษา 2562 จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.949 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .897^{**}$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจ



Abstract

The objectives of this research were to study 1) behavioral leadership, 2) motivation for performance of teachers, and 3) the relationship between behavioral leadership of leadership of college administrators and motivation for performance of teachers under Vocational Education Commission, Satun Province. The samples of this research were 105 teachers under Office of Vocational Education Commission, Satun Province, in academic year 2019. The instrument was a set of questionnaire, which has the confident level of Cronbach's Alpha Coefficient at 0.949. The data were analyzed by frequency, percentages, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's Product Correlation.

The research results revealed that 1) the behavioral leadership in general was at the very high level at 4.40; and when considered each factor, there were five factors at the high level and one factor at the medium level. 2) The Motivation for performance of teachers both overall and separate pictures was at the high level. 3) The relationship between behavioral leadership of administrations and motivation for performance of teachers under Vocational Education Commission, Satun Province, was positive at the medium level statistically significant at .01 ($r_{xy} = .897$)

Keywords: Behavioral leadership, College Administrators, Motivation

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาถือได้ว่าเป็นองค์กรที่สำคัญในการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างมาก เนื่องจากประเทศกำลังพัฒนาและแข่งขันอยู่ในเวทีโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีการผลิต ด้านการขนถ่าย ด้านการสื่อสารโดยการเชื่อมโยงพลโลกเข้าด้วยกันทำให้โลกแคบลง การพัฒนากำลังคนสายอาชีพจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น จึงเป็นงานที่เป็นประโยชน์อย่างมาก และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารตลอดเวลา รวมทั้งผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งหน้าที่ใหม่จะประสบปัญหาในการปฏิบัติงานมาก เช่น ความขัดแย้งในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ เครื่องมือ อุปกรณ์ชำรุดเสียหาย งบประมาณมีจำนวนจำกัด

การพัฒนาสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการสร้างแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น ครูที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่มีความอดทน ซึ่งจะส่งผลให้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประสบผลสำเร็จ (กาญจนา คล่องแคล่ว, 2553) แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ซึ่งว่าควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทางเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เสริมสร้าง



และรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป ทั้งนี้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษา เพื่อยกคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556)

อาชีวศึกษาจังหวัดสตูล มีสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิคสตูล วิทยาลัยการอาชีพละงู และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสตูล มีครู รวม 143 คน มีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เทคโนโลยีบัณฑิต (ทลบ.) ครอบคลุมสาขาวิชา สาขาอาชีพที่หลากหลาย ซึ่งตรงกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพจึงต้องมีความละเอียดอ่อนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะครบทุกด้าน ดังนั้น ครูจึงมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้เรียน จึงต้องทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจเพื่อพัฒนารูปแบบ กระบวนการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย ทั้งด้านวิธีการสอน เนื้อหา องค์ความรู้ ต้องตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ การที่ครูจะดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมได้นั้น แรงจูงใจในการทำงานถือว่าเป็นผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่สัมผัสโดยตรงกับครูทั้งหลาย พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ทั้งทางตรงและทางลบ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับคณะครู ส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

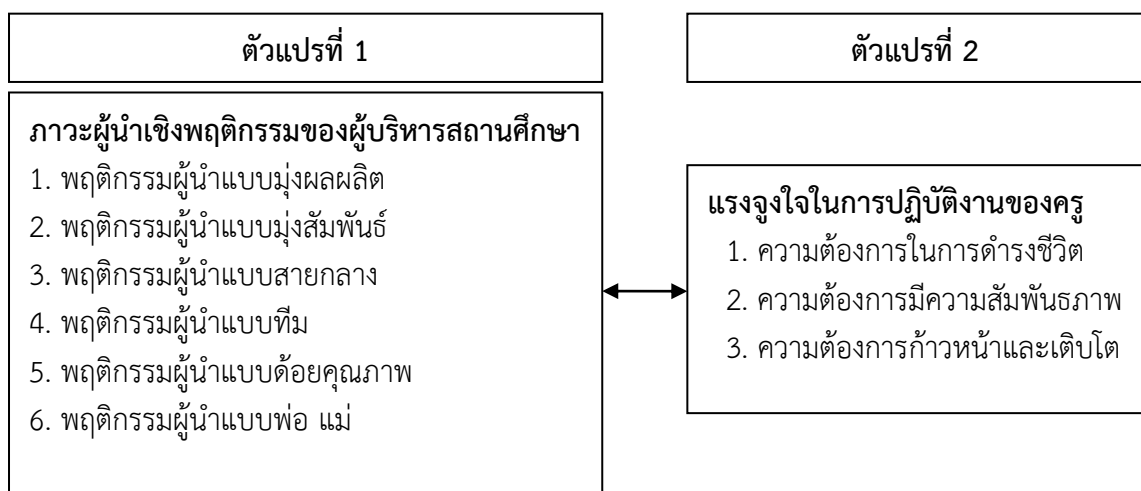
แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำตามตารางการจัดการของเบลคและมูตัน: DuBrin (1998, น. 115; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาสนันต์, 2555) เป็นการสร้างส่วนผสมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและให้ความสำคัญกับผลผลิตระดับต่าง ๆ กัน โดยนำมาอธิบายภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบด้อยคุณภาพ และ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่

แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory) สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 อ้างถึงใน ธรรมนูญมาส โลงนานนท์, 2557) โดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการใดเกิดก่อนเกิดหลัง ความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดพร้อมกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs) = E ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relation needs) = R และความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) = G

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3 สถานศึกษา ได้แก่ 1) วิทยาลัยเทคนิคสตูล 2) วิทยาลัยการอาชีพละงู 3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสตูล ประกอบด้วยครูจำนวนทั้งสิ้น 143 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3 สถานศึกษา ได้แก่ 1) วิทยาลัยเทคนิคสตูล 2) วิทยาลัยการอาชีพละงู 3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสตูล ประกอบด้วยครูจำนวน 105 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามปลายปิด (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ตามแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Check-List) แบบมาตราประมาณค่า (Likert Scale Questions) แบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 54 ข้อ

ตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล แบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Check-List) แบบมาตราประมาณค่า (Likert Scale Questions) แบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 27 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเป็นแนวคิดและหลักการในการกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย และสร้างเครื่องในการวิจัย ในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.94 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.949 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard-Deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) ประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่า สถิติคิดเป็นค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard – Deviation)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard – Deviation)

เกณฑ์การแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแบบของ Likert Scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก



ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแบบของ Likert Scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่า r อยู่ในระหว่าง 0.81 – 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า r อยู่ในระหว่าง 0.61 – 0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่า r อยู่ในระหว่าง 0.41 – 0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในระหว่าง 0.21 – 0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r อยู่ใน 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 เพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 วุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมและรายด้าน

แบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	4.14	0.71	มาก
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	4.04	0.80	มาก
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	4.04	0.78	มาก
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	4.10	0.79	มาก
5. พฤติกรรมผู้นำแบบด้อยคุณภาพ	3.35	1.15	ปานกลาง
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อ แม่	4.01	0.73	มาก
รวม	3.95	0.83	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D = 0.83) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ($\bar{X} = 4.14$, S.D = 0.71) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม ($\bar{X} = 4.10$, S.D = 0.79) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.78) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.80) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อ แม่ ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.73) และพฤติกรรมผู้นำแบบด้อยคุณภาพ ($\bar{X} = 3.35$, S.D = 1.15)

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความต้องการในการดำรงชีวิต	3.94	0.79	มาก
2. ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ	4.23	0.67	มาก
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า	3.94	0.79	มาก
รวม	4.04	0.76	มาก

จากตารางที่ 2 ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งหมด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ ($\bar{X} = 4.23$, S.D = 0.67) ในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.79) และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.79)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล (r_{xy})

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา						ภาพรวม (x)
	แบบ มุ่ง ผลผลิต (x_1)	แบบ มุ่ง สัมพันธ์ (x_2)	แบบ สาย กลาง (x_3)	แบบ ทีม (x_4)	แบบ ด้อย คุณภาพ (x_5)	แบบ พ่อ แม่ (x_6)	
1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (y_1)	.569**	.575**	.576**	.576**	.372**	.549**	.823**
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพ (y_2)	.473**	.457**	.496**	.589**	.138	.476**	.813**
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (y_3)	.422**	.446**	.426**	.501**	.443**	.536**	.859**
ภาพรวม (y)	.590**	.596**	.603**	.667**	.387**	.627**	.897**

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .897^{**}$)

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล

1. ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลผลิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D = 0.76) ทั้งนี้เป็นเพราะครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความสำเร็จงานเป็นเป้าหมายสูงสุด มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการสื่อสารเป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีสถานศึกษาเพียง 3 สถานศึกษาแต่มีภาระงานหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารตามระเบียบที่ชัดเจนมีลำดับขั้นตอนการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยหนุนให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาโดยมุ่งผลผลิตได้ ประกอบกับครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีทักษะการทำงานและมีความสามารถที่หลากหลาย ออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด และกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเชื่อมั่นในความสามารถของครู โดยสอดคล้องกับทฤษฎีของเบรกและมูตันที่ได้อธิบายไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตเป็นผู้นำที่มุ่งผลผลิตสูง และให้ความสนใจกับคนน้อยเน้นการผลักดันให้งานเสร็จ บรรลุเป้าหมาย ตัดสินใจด้วยตนเองเป็นใหญ่ ชอบใช้กฎ ระเบียบ และการสั่งการ Dubrin (1998)



และสอดคล้องกับ ฌ์ฐนัันท์ เฆจรพันธ์ (2551) โดยอธิบายถึงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิตว่าเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นสมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น ในขณะที่ ฌ์ฐนัันท์ ะโร (2559) ได้สรุปว่าผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิตเป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การผลิต เช่น พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดแบ่งงานการอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน การนิเทศตรวจสอบการปฏิบัติงานของคนทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิตอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิจัยของ ปราณี เข้มทอง (2558) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก

ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.80) ทั้งนี้เป็นเพราะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารด้วยความเอาใจใส่ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของครู กระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในชีวิต โดยอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลทั้ง 3 สถานศึกษาประกอบด้วยครูส่วนใหญ่ที่เป็นครูวิชาชีพ มีสายสัมพันธ์พี่น้องสูง มีการลำดับอาวุโสและเคารพนับถือซึ่งกันและกันทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูยังคงอยู่อย่างแนบแน่นประกอบกับผู้บริหารมีความใกล้ชิด และเป็นเพราะครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการประสานงานกับผูปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ มีพฤติกรรมที่เป็นมิตรสามารถเข้าถึงได้ง่าย และเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง โดยสอดคล้องกับทฤษฎีของเบรกและมุตัน ที่ได้อธิบายไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจกับคนมาก ให้ความสนใจกับผลผลิตน้อย เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กร Dubrin (1998) และสอดคล้องกับรัตติกรณ ังวิศาล (2550) โดยอธิบายว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงาน สร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ รับฟังความต้องการของพนักงาน มีลักษณะเหมือนกับผู้นำแบบที่คำนึงผู้อื่นเป็นหลัก และยังสอดคล้องกับ กิตติ พัยคานนท์ (2543) โดยอธิบายถึงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานเอาใจคนทุกระดับ ไม่ต้องการให้ใครเกลียดชังมิניสยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ไม่อวดตัว ทำอะไรไม่ยากให้กระตบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องงานนั่นคือ บุคคลประเภทนี้เน้นคนมากกว่างานถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อน งานมาทีหลัง ในขณะที่ ฌ์ฐนัันท์ ะโร (2559) ได้สรุปว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการปรับปรุงความสัมพันธ์ การช่วยเหลือผู้อื่นโดยการเน้นความร่วมมือการทำงานเป็นทีมที่มุ่งการเพิ่มความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การสร้างความรู้สึกร่วมของบุคลากรพฤติกรรมหลักของผู้นำในด้านนี้ ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษา การบริหารความขัดแย้ง และสัมพันธ์กับปราณี เข้มทอง (2557) ว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากรแต่ละคน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเป็นรายบุคคล กระจายอำนาจความรับผิดชอบ ตัดสินใจให้การช่วยเหลือเป็นที่เลียง เป็นผู้สอนงาน ส่งเสริมให้



บุคลากรเกิดจินตภาพ มีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ ควบคุมตนเองได้ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปในลักษณะ เน้นเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและให้มีส่วนร่วม ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสายกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.78) การบริหารแบบทางสายกลางถือว่าเป็นแบบหนึ่งที่เหมาะกับบริบทของอาชีวศึกษา ที่มีความหลากหลายทางวิชาชีพของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลก็เช่นกันในแต่ละสถานศึกษามีครูวิชาชีพต่าง ๆ การบริหารจึงมุ่งให้แต่ละวิชาชีพนำความรู้เฉพาะตัวออกมาบูรณาการด้วยกัน และทั้งนี้เป็นเพราะครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู สนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของของงาน และสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จยอมรับในผลงานของครูที่ปฏิบัติโดยสอดคล้องกับทฤษฎีของเบรคและมูตัน ได้อธิบายไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบทีมเป็นผู้นำที่ให้ความสนใจกับคนและผลผลิตในระดับกลางๆ ไม่ทุ่มเทลงไปในทางใดทางหนึ่ง Dubrin (1998) และสอดคล้องกับ Reddin (1970 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) โดยอธิบายถึงผู้นำแบบคัมภีร์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับแบบสายกลาง คือ ลักษณะผู้นำแบบนี้สนใจทั้งคนและงานแต่ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ โดยทุกคนมีความพึงพอใจซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน คือความสำเร็จ ในขณะที่ กนกขวัญเรือน (2560) ได้สรุปว่า พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้นำในกลุ่มนี้จะหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ และความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการประนี ประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลางอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ กนก ขวัญเรือน (2560) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้างาน การรับรู้ ภาวะผู้นำตามแนวคิดตาข่ายบริหารงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันภัย พบว่าความไว้วางใจหัวหน้างานของผู้ติดตามแนวคิดตาข่ายตามลักษณะภาวะผู้นำแบบสายกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D = 0.79) ในสถานศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลจะแบ่งงานตามโครงสร้างระเบียบบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นอกจากนั้นยังมีคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาคอยกลั่นกรองพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารมีคณะกรรมการที่คอยให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นในการพัฒนาสถานศึกษา จึงเป็นข้อกำหนดให้ระบบต่าง ๆ เดินไปแบบเป็นทีมทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการ



กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน รวมไปถึงคำปรึกษา หาแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และปฏิบัติงานร่วมกับครู พร้อมทั้งร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีของเบรกและมูตัน ได้อธิบายไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบทีมเป็นผู้นำที่ให้ความสนใจอย่างมากทั้งคนและผลผลิตเพื่อให้เกิดงานและความพึงพอใจในบุคลากรสูงสุด Dubrin (1998) และสอดคล้องกับ Lawin (1970) โดยอธิบายถึง ผู้นำที่ประสิทธิผลมากที่สุด คือผู้นำแบบประชาธิปไตยซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้นำแบบมีส่วนร่วม หรือผู้นำแบบทีม เป็นผู้นำที่มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะความคิดเห็นที่ดีจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำแบบนี้เน้นการตัดสินใจโดยกลุ่มยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ให้กำหนดวิธีการทำงานกันเอง ให้ทราบจุดหมายการทำงานร่วมกัน เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา ในขณะที่ กนก ขวัญเรือน (2560) สรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบทีม คือผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งเรื่องงาน ขวัญ และกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือความต้องการขององค์กร และความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกรักใคร่ของผู้นับถือ ในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบทีมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ธัญญา มาสโลจนา นนท์ (2557) เรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ซิลลิคฟาร์ม จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบด้อยคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D = 1.15) ด้วยภารกิจของสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีทั้งการจัดการเรียนการสอนระบบปกติ แล้วยังมีภารกิจหลักในการบริการวิชาการ วิชาชีพออกสู่สังคมภายนอกทำให้บางภารกิจไม่สามารถทำงานหรือดูแลได้เต็มที่ จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารท่ามกลางความหลากหลายของภารกิจจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระโดยมีการกำกับติดตามบ้างเป็นบางครั้ง บางครั้งไม่ได้การช่วยเหลือต่อการแก้ปัญหาปล่อยให้ครูแก้ปัญหากันเอง โดยสอดคล้องกับทฤษฎีของเบรกและมูตันได้อธิบายไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำด้อยคุณภาพ เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจน้อยทั้งคนและผลผลิต บริหารงานตามสบายทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยที่สุด Dubrin (1998) และสอดคล้องกับ Reddin (1970 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) ได้อธิบายถึงผู้นำแบบทำงานซึ่งมีลักษณะคล้ายกับแบบด้อยคุณภาพ เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคน ทั้งงาน ผู้ร่วมงานและอยู่อย่าง โดดเดี่ยว ขาดขวัญกำลังใจ และผลสำเร็จของงาน ไม่บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ในขณะที่ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้สรุปว่าผู้นำที่ให้ความสนใจน้อยทั้งคนและผลผลิต บริหารงานตามสบายทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบตามสบาย (ด้อยคุณภาพ) อยู่ในระดับปานกลาง



ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบพ่อ แม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.73) ทั้งนี้เป็นเพราะครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย และวิธีการต่าง ๆ ให้กับครู พร้อมทั้งควบคุม ดูแลการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด มีการชี้แนะ ส่งเสริม ให้ขวัญและกำลังใจเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย และในขณะเดียวกันมีการตักเตือน ชี้แนะ สั่งสอน วิพากษ์ วิจาร์ณ อบรมอย่างหวังดีและต้องการให้ครูมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานอย่างจริงจังโดยเปรียบสถานศึกษาเหมือนครอบครัวที่คอยช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน บ้างเป็นครั้งคราวเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ให้ความเป็นกันเองกับครู มีการบังคับบัญชาและบริหารแบบ สอดคล้องกับ อนุวัต กระสังข์ (2555) ได้อธิบายถึงผู้นำแบบบิดา - มารดา (Parental Leadership) ผู้นำแบบนี้ ปฏิบัติตนเหมือนพ่อ - แม่ คือทำตนเป็นพ่อแม่เห็น ผู้อื่นเป็นเด็ก อาจจะแสดงออกมาในบทบาทของพ่อแม่ที่อบอุ่น ใจดี ให้ กำลังใจหรืออาจแสดงออกตรงกันข้ามในลักษณะการตำหนิตติเตียนวิพากษ์ วิจาร์ณ คาคโทษ แสดง อำนาจ ในขณะที่ พรนพ พุกะพันธ์ (2554) ได้สรุปว่า ผู้นำแบบพ่อ แม่ ผู้นำประเภทนี้ปฏิบัติเหมือนพ่อแม่ปกครองลูก คือ ทำตนเป็นพ่อแม่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ได้ออกคำสั่ง และให้เคารพนับถือตนเหมือนพ่อแม่ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบพ่อ แม่ อยู่ในระดับมาก

2. ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.83) ทั้งนี้ด้วยอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลได้พัฒนาการศึกษา การเรียนการสอนไปพร้อมกับการพัฒนาคน ทั้งดูแลอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ทำให้การทำงานสะดวกสบายขึ้นให้ครูได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยและมีเหตุจำเป็น ได้ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory) ได้อธิบายไว้ว่า ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น เงินโบนัส สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น เสนาะ ติเยาว์ (2551) และยังสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์ (2535 อ้างถึงใน ปัญญาภรณ์ เอี่ยมละออ, 2547) ได้อธิบายถึงความต้องการในการดำรงอยู่เป็นความต้องการทางกายภาพ (Physical needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับ ความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไร เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางด้านร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้สึก กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก ในขณะที่ วรินทร์สินี เรือนแพ (2558) ได้สรุปว่าความต้องการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย ตรงกับความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ของ Maslow คือความต้องการทางกาย (physiological needs) และความต้องการความปลอดภัย (safety needs) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ



อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความต้องการด้านการดำรงชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D = 0.67) อาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษามีความใกล้ชิดสามารถเข้าถึงได้ง่ายมี เกิดความผูกพัน การยอมรับ และยกย่อง สามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้ จึงสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูได้เป็นอย่างดีโดยสามารถแก้ปัญหาหรือปรึกษาได้ตลอดเวลาจึงทำให้ครูพร้อมที่จะร่วมมือในการทำงานกับทุกคนโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานโดยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory) ได้อธิบายไว้ว่า ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม ในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้สถานภาพเป็นที่ยอมรับทางสังคม เสนาะ ดิยาวัว (2551) และยังสอดคล้องกับ นรา สมประสงค์ (2536) ได้อธิบายถึงความต้องการมีสัมพันธภาพ ได้แก่ความต้องการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร อาทิ กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับส่วนการแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองความต้องการของบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม และเป็นลักษณะการร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานมากกว่ามุ่งการแข่งขัน ตลอดจนองค์กรหรือหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านี้ ด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร ในขณะที่ วรินทร์สินี เรือนแพ (2558) ได้สรุปว่าความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เป็นความต้องการทางสังคมทั้งหมด เป็นความต้องการจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของ Maslow คือความต้องการด้านสังคม (social needs) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.79) ทั้งนี้เป็นเพราะครูพอใจงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ได้พัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ นอกจากอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลยังได้ส่งเสริม ดูแลการพัฒนาความก้าวหน้าของครูทั้งด้านวิชาการ การเพิ่มคุณวุฒิ วิชยฐานะ พัฒนาครูอัตราจ้างมุ่งสู่การบรรจุแต่งตั้งให้มีความมั่นคงต่อด้านวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory) เสนาะ ติเยาว์ (2551) ได้อธิบายไว้ว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลได้แก่ ความต้องการได้รับการ ยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสในการก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จของพนักงาน อันเป็นความต้องการขั้นที่สี่และขั้นที่ห้าตามทฤษฎีของมาสโลว์ ตามทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory) ระบุว่า ความต้องการอันใดอันหนึ่งหรือทั้งสามสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในเวลาใดก็ได้ ความต้องการทั้งสามสามารถจะเกิดขึ้นกลับไปกลับมาทำให้เกิดความยุ่งยาก Frustration-Regression Principle ซึ่งหมายความว่า การที่ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นไม่ได้รับการตอบสนองอาจเป็นสาเหตุให้ความต้องการขั้นต้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และสอดคล้องกับ วรินทร์สินี เรือนแพ (2558) ได้อธิบายถึง ความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของ Maslow คือความต้องการยอมรับนับถือ (esteem needs) และความต้องการความสมหวังของชีวิต (the needs for self-actualization) ในขณะที่ จินตนา เปี่ยมลาก (2555) ได้สรุปว่าความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอนและได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเจริญก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง และปานกลางตามลำดับ โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมค่อนข้างสูง ทำให้ครูมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสูงตามด้วย ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จเพราะผู้บริหารจะต้องมีลักษณะเป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก รวดเร็ว มุ่งความสำเร็จของงาน ทำงานเป็นทีม มีสายสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู มีความยุติธรรม และความเที่ยงตรง มีความน่าเชื่อถือ รู้จักวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ รวมถึงมีจิตใจกว้างขวาง เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์



ส่วนรวม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อ แม่ พฤติกรรมผู้นำแบบแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมากขึ้นด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี เข้มทอง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความสำเร็จงานเป็นเป้าหมายสูงสุด มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารตามระเบียบ จัดลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ประกอบกับครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีทักษะการทำงานและมีความสามารถที่หลากหลาย มีกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเชื่อมั่นในความสามารถของครู มีการส่งเสริม พัฒนาทักษะความรู้ ประสบการณ์ให้กับครูด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ ซึ่งเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญจน์ณัฐ คงวิโรจน์ (2558) ได้ศึกษาแบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฌปภัช อ่ำพวลิน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่าผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างโดยภาพรวมมีนัยสำคัญที่ .01 ครูมีสายสัมพันธ์พี่น้องสูง มีการลำดับอาวุโส และเคารพนับถือซึ่งกันและกันทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูยังคงอยู่อย่างแนบแน่นประกอบกับผู้บริหารมีความใกล้ชิด และเป็นเพราะครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควรมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรสามารถเข้าถึงได้ง่าย และเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นไปตามแนวคิดของกิตติ พยัคคานนท์ (2543) ที่กล่าวว่าถึงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานเอาใจคนทุกระดับ ไม่ต้องการให้ใครเกลียดชังมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ไม่อวดตัว ทำอะไรไม่ยอมให้กระทบ กระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องงานนั่นคือ บุคคลประเภทนี้เน้นคนมากกว่างานถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อนงานมาทีหลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556) ได้ศึกษา



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

ภาวะผู้นำแบบสายกลางที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 การบริหารแบบสายกลางถือว่าเป็นแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับบริบทของอาชีวศึกษาที่มีความหลากหลายทางวิชาชีพ การบริหารจึงมุ่งให้แต่ละวิชาชีพนำความรู้เฉพาะตัวออกมาบูรณาการด้วยกัน และทั้งนี้เป็นเพราะครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู สนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน และสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยสมการพยากรณ์ พบว่า มี 3 แบบที่ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อ แม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง น่าจะเป็นเพราะว่าผู้นำทั้ง 3 แบบ มีวัตถุประสงค์ที่เหมือนกันคือ ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณภัช อำพลิน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ที่ว่าผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลางนั้นน่าจะเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานและปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทีมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ในสถานศึกษาจะแบ่งงานตามโครงสร้างระเบียบบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาคอยกลั่นกรองพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารมีคณะกรรมการที่คอยให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน พร้อมทั้งร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญา มาส โลจนานนท์ (2557) เรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ซิลลิคฟาร์ม จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเลิศ ทองติตรัมย์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ที่ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ



.01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมาก แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครูจะอยู่ในระดับมากด้วย

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบด้อยคุณภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ด้วยภารกิจของสถานศึกษามีทั้งการจัดการเรียนการสอนระบบปกติ แล้ว ยังมีภารกิจหลักในการบริการวิชาการ วิชาชีพ ออกสู่สังคมภายนอก ทำให้บางภารกิจไม่สามารถทำงาน หรือดูแลได้เต็มที่ จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารงานท่ามกลางความหลากหลายของภารกิจจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระโดยมีการ กำกับติดตามบ้างเป็นบางครั้ง เป็นไปตาม Reddin (1970 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบทั้งงาน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับแบบด้อยคุณภาพ เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคน ทั้งงาน ผู้ร่วมงานและ อยู่อย่างโดดเดี่ยว ขาดขวัญกำลังใจและผลสำเร็จของงาน ไม่บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับบุญเลิศ ตองติธรรมย์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปล่อยปละละเลย มีสัมพันธ์ทางบวกกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบตามสบาย (ด้อยคุณภาพ) อยู่ในระดับปานกลาง

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบพ่อ แม่ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอย่างมี นัยสำคัญที่ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา เน้นความสำเร็จงานเป็นเป้าหมายสูงสุด มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด และกระตุ้น ให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเชื่อมั่นในความสามารถของครู และปฏิบัติกับครูเหมือนบุคคลใน ครอบครัว เป็นไปตามแนวคิดของ พรนพ พุกะพันธ์ (2554) ที่กล่าวว่าผู้นำแบบพ่อ แม่ ผู้นำประเภทนี้ ปฏิบัติเหมือนพ่อแม่ปกครองลูก คือ ทำตนเป็นพ่อแม่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และปรารถนาที่จะให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ได้ออกคำสั่ง และให้เคารพนับถือตนเหมือนพ่อแม่ด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยสมการพหุคูณ พบว่า มี 3 แบบที่ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี คือ พฤติกรรมผู้นำแบบ พ่อ แม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง น่าจะเป็นเพราะว่าผู้นำทั้ง 3 แบบ มีวัตถุประสงค์ที่เหมือนกันคือ ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และผู้บริหารร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบด้อยคุณภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหาร มีการวางแผนงานล่วงหน้า ดูแล ตรวจสอบ แนะนำข้อบกพร่องต่างๆ ให้กับครู เสียสละเวลาเพื่อปฏิบัติงานส่วนรวมและวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบด้อยคุณภาพไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาและปรับปรุงตนเอง สร้างแรงจูงและสร้างความตระหนักให้ครูเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยและร่วมตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้วยกันปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในลักษณะที่เป็นบุคคลสำคัญในครอบครัว ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนโดยเท่าเทียมกัน มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ แนวทางในการประเมินผลงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรม โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลักมีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดอื่นๆ เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ และใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำรูปแบบอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล และในอาชีวศึกษาจังหวัดอื่นๆ เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ และใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัย มาเป็นองค์ความรู้ใหม่ มาพัฒนาครูและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กนก ขวัญเรือน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้างาน การรับรู้ภาวะผู้นำตามแนวคิดตาข่าย บริหารงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันภัย. วิทยานิพนธ์ศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กัญจน์ณัฐ คงวิโรจน์. (2558). แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- กาญจนา คล่องแคล่ว. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. กำแพงเพชร.
- กิตติ พัยคานนท์ (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : เพลออักษร.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : วี พรินท์.
- จินตนา เปี่ยมลาภ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- ณรงค์ศักดิ์ วัชร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- ณัฐนันท์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณปภัช อำพวลิน. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ธัญญามาส โลงนันทน์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค พาร์มาจำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นรา สมประสงค์. (2536). การจูงใจในการประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญเลิศ ทองริมรัมย์ (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.



- ปราณี เข้มทอง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรียีโปรดักท์.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรินทร์สินี เรือนแพ, (2558). ปัจจัยทางจิต-สังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกรณีศึกษา: บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย* 2 (2), 236
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ติเยาว์. (2545). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : คณะมนุษยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อนูวัต กระสังข์, (2557). ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์* 3 (2), 7 - 9 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2557) : 7
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาลัย บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, จันทบุรี.
- Cronbach, I.J. (1990). *Essentials of Psychological testing*. New York : Harper and Row.
- DuBrin, A.J. *Leadership : Research Findings, Practice, and Skill*. Boston : Houghton Mifflin.
- Likert, R. and Likert, J. (1976). *New way of managing conflict*. New York : McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen R. (1996). *Management* (5th ed). Singapore : Prentice Hall International.