

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

The Relationship Between Leadership Behavior and Consideration
With Motivation to Teacher's Work. of Administrator The Office of Chachoengsao Primary
Educational Service Area 2. as Perceived by Teachers

นางสาวอัญชลี แก่นจันทร์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร.กัญกร เอี่ยมพญา และดร.นิวัตต์ น้อยมณี

Abstract

The purposes of this study were to investigate 1) the level of Leadership behavior and consideration of school directors under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 2, 2) the level of motivation to teacher's work under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 2, 3) to study the relationship between leadership behaviors and consideration with motivation to work of teachers under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 2 were used in this study include teachers were 302 under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 2 in the academic year of 2556 B.E.. Questionnaires were used for collecting data. Frequency, percentage, mean and standard deviation, the Pearson correlation (Pearson product moment correlation coefficient)

The findings revealed as follows:

1) The Leadership's behavior and consideration of school administrators under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 2 as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; Encourage subordinates to achieve. Intimacy and honor colleagues. Faith and are very friendly. As a caring support and assist subordinates.

2) The teachers's motivation to work under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 2 as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were Motivation is the operational environment. Motivated by the benefits. The returns are not motivated by money. Motivated by the rewards as money. And motivated by the work.

3) The relationship between leadership behaviors and consideration with motivation to work of teachers under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area 2 was significantly positive correlation at a high level ($r_{xy} = .914$) of .05 respectively.

Keywords : leadership behaviors and consideration, motivation to work of teachers, primary school

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2) ศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1) พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จ มีความใกล้ชิดและให้เกียรติผู้ร่วมงาน ศรัทธาเชื่อมั่นและมีความเป็นมิตร เป็นผู้ห่วงใยสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

2) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน และการจูงใจด้วยงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .914$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์, การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, โรงเรียนประถมศึกษา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านความรู้วิทยาศาสตร์ และข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ทำให้สังคมมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา และส่งผลให้เกิดปัญหาน้อยใหญ่ตามมามากมาย ผู้ที่จะดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์สังคมได้ ต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่ดี และมีทักษะการใช้ชีวิตที่เหมาะสมเพียงพอ การใช้ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งและระบบการศึกษาจะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในสังคมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วได้อย่างราบรื่น มีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งให้กับประเทศเพื่อความสามารถในการปรับตัวรู้เท่าทันไม่ให้เกิดอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 2) และการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งของสังคมประเทศไทยภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาประเทศจึงจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและได้มีการประกาศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนสถานศึกษา และจำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วยเว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษามีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเนื่องจากการมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับรวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดความไม่คล่องตัวและเกิดปัญหาการพัฒนาการศึกษา สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพอันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 127, 2553, หน้า 2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตใต้สำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เคารพกฎหมาย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาลมประเพณีอันดีงามของประเทศไทย รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 4, 8-9, 11)

คน จึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ แต่ในปัจจุบันจะพบว่า “Human Resource” ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ คือ หัวใจสำคัญประการหนึ่งขององค์กร ที่จะช่วยผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติหลายองค์กร แม้ว่าผู้นำที่มีความรู้ความสามารถมาก

เพียงใดก็ตาม แต่หากประกอบด้วยบุคลากรที่ไร้คุณภาพ ก็ยากยิ่งที่จะสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายได้ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของจิตลดา พัดเย็น (2543, หน้า 26) ที่กล่าวไว้ว่า “คนสำคัญกว่าเงิน และสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว” อย่างไรก็ตาม คน เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการที่หลากหลาย (ภควรรช ธรรมพศกร, 2551, หน้า 28) และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การสร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความสนใจ และการเกิดพฤติกรรมของบุคคลเป็นอันมาก ผู้บริหารทุกองค์การจะใช้วิธีการจูงใจเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความอยาก ความต้องการ และแรงปรารถนาในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง (มุกดา จิตพรหมมา, 2552, หน้า 11) การสร้างแรงจูงใจ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีและสูงขึ้น งานของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจคือ การให้ผลประโยชน์ตอบแทน บุคลากรตามที่ต้องการ และเมื่อบุคคลได้เห็นวิธีการที่จะได้รับประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบเป็นไปอย่างดีที่สุด (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 130) การใช้วิธีการจูงใจคน เป็นสิ่งจำเป็นในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้เงื่อนไขและนโยบายที่เป็นอยู่ การจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ หากมีเป้าหมายเดียวกันและมีแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพแล้ว บุคคลก็จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2545, หน้า 60)

กล่าวได้ว่า การที่มนุษย์จะปฏิบัติงานได้ดั่งนั้นต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจเพื่อเร้าหรือกระตุ้นให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญ คือทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเกิดพลังเร้าให้มีกิจกรรมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงมีความสำคัญในการบริหาร ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากร เกิดขวัญและกำลังใจ มีความสามัคคี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (อุตร หานันชัย, 2546, หน้า 14) นอกจากนี้ยังทำให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจ มีความสามัคคีมุ่งมั่นที่จะทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (เรณู สีนิล, 2552, หน้า 27) และในปัจจุบันการศึกษาของมนุษย์ดีขึ้น ชีวิตความเป็นอยู่ของคนก็ยิ่งดีขึ้นอีก ความต้องการจึงมีมากขึ้นกว่าเดิมมาก ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องมีพฤติกรรมผู้นำเพื่อที่จะสร้างความพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร จะต้องหาวิธีการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้บุคคลต่างๆ ได้รับความพึงพอใจ และจะกระตือรือร้นในการทำงานดีขึ้น หน้าที่ของ

ผู้บริหารในที่นี้คือ ต้องตอบสนองความต้องการให้ดีหรือสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งอาจทำได้ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจด้านร่างกายนั้น ก็โดยการจ่ายผลตอบแทน (pay) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นตัวเงิน เพื่อให้บุคคลสามารถจับจ่ายใช้สอยเพื่อความต้องการเบื้องต้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องหาวิธีสนองความต้องการในขั้นต่อไป คือ จัดให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การสร้างแรงจูงใจทางสังคม ผู้บริหารจะสามารถทำได้โดยให้ความสำคัญแก่บุคลากรมากขึ้น ให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และได้รับความอบอุ่นทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในกรณีนี้ผู้บริหารอาจต้องหาวิธีการต่างๆ เช่น การจัดให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนที่อยู่ในสังคม จากความต้องการขั้นนี้ขึ้นไปก็คือ ความต้องการอยากเป็นคนเด่น (Esteem need) ผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจได้โดยจัดให้มีสิ่งเหล่านี้ตามมา เช่น การพิจารณาถึงการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปสม่าเสมอพอควร เพื่อแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถที่เขา มีอยู่การสร้างแรงจูงใจทางด้านความรู้สึกรู้สึก (Self-actualization) เช่น จัดให้บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้มีโอกาสออกความคิดเห็นต่อฝ่ายบริหาร มีการชมเชยความสามารถ และมีส่วนร่วมในการบริหาร (ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวน, 2550, หน้า 21)

พฤติกรรมผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การประการหนึ่ง ดังนั้น ในการบริหารองค์การนั้น ไม่ว่าจะเป็ นภาครัฐหรือเอกชน ผู้บริหารคือหัวใจสำคัญในการบริหารองค์การ เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะช่วยส่งเสริมในการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น (อรุณ รักธรรม, 2551, หน้า 18) การบริหารองค์การในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้บริหรานี้ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดการบริหารงาน เป็นผู้ชี้แนะ เป็นผู้สั่งการ ประสานบุคคล และประโยชน์ขององค์การตลอดจนเป็นตัวอย่งที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ได้ บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การบริหารและการจัดการศึกษาจะไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารที่แสดงออกในการบริหารงานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำที่ดีและเหมาะสม ก็จะส่งผลให้บุคลากร มีกำลังใจ ทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจของผู้นำ (สุทัศน์ ตรงค์เรือง, 2540, หน้า 1) การบริหารงานอาจดูได้จากการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ ความสำเร็จของหน่วยงานได้โดยตรง (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 120) ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะตัวสูง สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้รู้เท่าทันกระแส การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ตลอดจนใช้การเป็นผู้นำใน การปฏิบัติหน้าที่ในการประสานงาน ประสานความคิด การสร้าง

ขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานให้มีความร่วมมือร่วมใจ และรักใคร่สามัคคีกันในทุกคณะ (สมาน รังสิโยภฤช, 2549, หน้า 1)

พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจของ ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบ ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารที่ให้ความ สนับสนุนบุคลากรโดยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยัง เป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการกระจายงานให้บุคลากรปฏิบัติ งานอย่างทั่วถึงและสามารถเป็นที่ปรึกษา สามารถให้คำแนะนำได้ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 61)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประภม ศึกษาระยะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประภมศึกษาระยะเชิงเทรา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตร สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประภมศึกษา ะยะเชิงเทรา เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามี ความสัมพันธ์กันในทางบวก

ขอบเขตของเนื้อหา

1. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ ยุทธนา พรหมณี (2555, หน้า 23) ได้แก่ ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) เป็นผู้ห่วงใย สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ครีธาเชื่อมั่นและมีความเป็นมิตร 3) ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประสบผลสำเร็จ 4) มีความใกล้ชิดและให้เกียรติผู้ร่วมงาน
2. ศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้วิจัย ศึกษา ตามแนวคิดการสร้างแรงจูงใจโดยใช้วิธีการจูงใจ ของ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 191-195) ได้กล่าวถึง

วิธีการสร้างแรงจูงใจ เป็น 5 ด้าน 1) การสร้างแรงจูงใจด้วยงาน 2) การสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน 3) การสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน 4) การสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5) การสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

(1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) จากจำนวนครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2556 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน

(2) ผู้วิจัยแบ่งจำแนกตามรายอำเภอ คือ บางคล้า พนมสารคาม แพลงยาว สนาบชัยเขต ท่าตะเกียบ ราชสาส์น และคลองเขื่อน คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงเรียน โดยเทียบวิธีบัญญัติไตรยางศ์

(3) สุ่มตัวอย่างครูในแต่ละโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Sample Random sampling) โดยวิธีการจับผลึก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ เป็นผู้ห่วงใย สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ศรัทธาเชื่อมั่นและมีความเป็นมิตร ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จ มีความใกล้ชิดและให้เกียรติผู้ร่วมงาน จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ การจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ จำนวน 55 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ด้านส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านมีความใกล้ชิดและให้เกียรติผู้ร่วมงาน และด้านศรัทธาเชื่อมั่น และมีความเป็นมิตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเป็นผู้ห่วงใย สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

1.1 ด้านเป็นผู้ห่วงใย สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ แสดงออกในลักษณะการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ อธิบายถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน และมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาพัฒนาตนเอง

1.2 ด้านศรัทธาเชื่อมั่นและมีความเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ เป็นผู้หน้าที่ยอมรับความคิดเห็นฯ รองลงมา คือ ให้คำปรึกษาด้านงานแก่ผู้ร่วมงาน และแสดงออกถึงความเป็นมิตรกับทุกคน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวางแผน ปรึกษาหารือร่วมกันในการทำงาน

1.3 ด้านส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ รองลงมา คือ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการทำงาน และให้คำปรึกษาด้านงานแก่ผู้ร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ชื่นชมความสำเร็จของผู้ร่วมงาน ในการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างเหมาะสม

1.4 ด้านมีความใกล้ชิดและให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยมากสามอันดับแรก คือ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน รองลงมา คือ ปรับวิธีการทำงานตามข้อเสนอแนะในที่ประชุม และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน

2. ผลการศึกษาพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจูงใจด้วยงาน

2.1 ด้านการจูงใจด้วยงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากร รองลงมา คือ ได้ทำงานที่น่าสนใจ งานที่แปลกใหม่งานที่ทำหาย กับผู้บริหารกำหนดขอบเขตของงานอย่างชัดเจนได้แก่ เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดเชี่ยวชาญกับผู้บริหารชี้แจงและอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น กฎเกณฑ์ในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้เลื่อนชั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการเดินทางไปศึกษาดูงาน

2.2 ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำ (แน่นอน) รองลงมา คือ ได้รับส่วนแบ่งปันจากกำไรของสหกรณ์ โรงเรียน กับได้รับเงินเป็นรายเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จะได้รับเงินบำเหน็จหลังจากการที่ครบการเกษียณอายุ

2.3 ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้รับการจ้างงานตลอดไป รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบรางวัล จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีกับบุคลากรที่ทำเรื่องที่น่ายินดี กับผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากร โดยการประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะได้รับการให้บำเหน็จเมื่อออกจากงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลงประวัติการทำงานไว้ในที่ที่เห็นได้ชัดเจน สารสนเทศเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลที่ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้เรียน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ

2.4 ด้านการจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีบรรยากาศที่ดี ได้แก่ ความสะอาด สบาย สะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีเนื้อที่กว้างเพียงพอ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องสำหรับต้มน้ำ ต้มกาแฟ ในช่วงเวลาพัก รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานมีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กับเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภายในห้องทำงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.5 ด้านการจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีที่จอดรถ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ ได้รับการบริการด้านร้านอาหารในราคาถูกลง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการอบรม จัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .914$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารินทร์ สุ่มมาตย์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล สุวรรณศรี (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรม

ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวิทย์ คະชาวงค์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ แกลโลเวย์ (Galloway, 1976, p 194) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐมิสซิสซิปปีกับขวัญกำลังใจของครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในทางบวก สอดคล้องกับคลีเมนต์ (Clements, 1983, p. 257) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายนักศึกษามหาวิทยาลัยซุมซัน ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและเรื่องทั่วไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่า องค์ประกอบของเรื่องค่าจ้าง โอกาส ความก้าวหน้า และสอดคล้องกับเบอร์เกอร์ (Bergeht, 1987, p. 629) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสอนของครูมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารเป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารองค์การในปัจจุบันเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีอยู่มากมายเป็นหลายประการ นับแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดการบริหารงาน เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้สั่งการประสานบุคคล และประโยชน์ขององค์การตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับชั้นต้องเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารองค์การนั้น ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ผู้บริหารคือหัวใจสำคัญในการบริหารองค์การ เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะช่วยส่งเสริมในการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น (อรุณ รักธรรม, 2551, หน้า 18) และบุคคลโดยเฉลี่ยแล้ว มักจะไม่ชอบทำงานและจะหลบเลี่ยงการทำงาน มีความเกียจคร้าน หลีกเลียงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่มีความต้องการความมั่นคงและความ

ปลอดภัยในอาชีพ และเนื่องจากความไม่ชอบในการทำงาน ทำให้ต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการขัง ดังนั้น ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรการในการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและมีความเชื่อว่าบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน ผลประโยชน์พิเศษอย่างอื่น และบุคคลโดยทั่วไปอีกประเภท คือ ชอบทำงานเหมือนกับการเล่นและการพักผ่อน ไม่ใช่เป็นคนที่เกียจคร้าน จะมีความสามารถในระดับสูงเกี่ยวกับจินตนาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง ตลอดจนมีความฉลาดต่อการแก้ปัญหา สามารถที่จะพัฒนาตนเองในการทำงานตลอดจนมีความรับผิดชอบ ถ้าเขาได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ดังนั้น ผู้บริหารจะมีหน้าที่ช่วยให้บุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองในแง่ของการทำงาน ซึ่งจะทำได้โดยการจัดให้มีสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสม ไม่ทำการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะพยายามส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเองมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้บุคคลทำงาน เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของเขาควบคุมไปกับความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้จะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตอบสนองด้านความมีชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต ตลอดจนตอบสนองความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายในของบุคคล (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 122-123) พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญสนับสนุนบุคลากรโดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 61) เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงานได้แก่ การจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่และภารกิจที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารที่จะต้องเรียนรู้ศาสตร์ในการบริหารบุคคล ที่เน้นเรื่องการศึกษาพฤติกรรมบุคคล กลุ่มและองค์การ ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในองค์การ เพื่ออธิบาย ทำนายและควบคุมปรากฏการณ์ของการบริหารที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ความเข้าใจแนวคิดเรื่องแรงจูงใจของบุคคล จะช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าว ทำงานอย่างเต็มที่เรียกว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข” ที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงาน (ทิพวรรณ กิตติพร, 2550, หน้า 25) การที่มนุษย์จะปฏิบัติงานได้ดีนั้นต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจเพื่อเร้าหรือกระตุ้นให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจมี

ความสำคัญ คือทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเกิดพลังเร้าให้มีกิจกรรมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (อุทร หานันชัย, 2546, หน้า 14) และปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และความต้องการทางสังคม (Social Need) โดยที่มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่ตามลำพังได้ ต้องการเป็นที่ยอมรับและเป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง โดยพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ก่อให้เกิดคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น (นิภา แก้วศรีงาม, 2549, หน้า 153-154) การรู้จักจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทุกคนชอบให้คล้ายตาม นอกจากนั้นทุกคนยังอยากให้คนอื่นสนใจ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจแก่คนทุกคนเพื่อเป็นการให้กำลังใจ (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2548, หน้า 86) และสิ่งที่สนับสนุนให้บุคคลรู้สึกที่ดีต่องาน ประกอบด้วย กิจกรรมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้งานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย การได้รับความยอมรับนับถือ ความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำ ความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะท้าทายอย่างเหมาะสมกับความสามารถ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับกันยา สุวรรณแสง (2550) กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมผู้นำที่แสดงความเป็นเพื่อน สนับสนุน และสนใจในความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือนกัน และการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ พัฒนาการทางสังคมและความคิดความเข้าใจของบุคคล พัฒนาขึ้นจากการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ ล้วนได้รับผลกระทบจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งนั้น ดังนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กรเพื่อผลักดันงานให้สำเร็จไปสู่เป้าหมาย ด้วยการนำและการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกลไกและธรรมชาติของการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร กระบวนการจูงใจจึงประกอบไปด้วยความต้องการที่ส่งผลให้แสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่คาดหวัง (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2553, หน้า 92)

ข้อเสนอแนะ

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรแสดงออกในลักษณะ

การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน มีการสร้างขวัญกำลังใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน มีการกำหนดวิธีการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของครูมีการอธิบายถึงแนวทางการปฏิบัติงาน มีการวางแผนปรึกษาหารือร่วมกันในการปฏิบัติงานเป็นผู้นำที่ยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค ปรับวิธีการทำงานตามข้อเสนอแนะที่มาจากการประชุมมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการทำงาน แสดงออกถึงความเป็นมิตรกับทุกคน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้มากยิ่งขึ้นไป

2. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการจูงใจด้วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนครูให้ทำงานที่น่าสนใจ งานที่แปลกใหม่ งานที่ท้าทาย งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดเชี่ยวชาญ เปิดโอกาสสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากร มอบหมายงานที่รับผิดชอบให้บุคลากรเกิดความสุขและความพึงพอใจกับงานที่ได้รับ กำหนดขอบเขตของงานอย่างชัดเจน ได้แก่ เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรจัดโปรแกรมฝึกอบรมจัดวิทยากรมาบรรยายความรู้ต่างๆ ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนใช้กลยุทธ์ในการแข่งขัน เช่น ชี้แจงและอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น กฎเกณฑ์ ในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้เลื่อนขั้นควรจัดให้มีการเดินทางไปศึกษาดูงานและดูแลติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด

3. พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจ สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ให้วิทยากรมาบรรยายความรู้ต่างๆ ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดความสะดวกสบาย และต้องเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจด้วยงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2549). **พฤติกรรมที่ถูกใจ**. กรุงเทพฯ : เอสแอนด์จีกราฟฟิค.
- กันยา สุวรรณแสง. (2550). **พฤติกรรมที่ถูกใจ**. กรุงเทพฯ : เอสแอนด์จีกราฟฟิค.
- ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ขวัญใจ ขุนทานาย. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาที่ 9**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิตลดา พัฒน์. (2543). **แรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร : แสงเทียนการพิมพ์.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). **การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : บัตเตอร์ฟลาย.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2553, (2553, 12 กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 127., ตอนที่ 45ก. หน้า 2.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและเท็กซ์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
- ภควรรษ ธรรมพศกร. (2551). **แนวคิดทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มติชน.
- มารินทร์ สุ่มมาตย์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- มุกดา จิตพรมา. (2552). **การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ยุทธนา พรหมณี (2555). **วิวัฒนาการทางความคิดเกี่ยวกับผู้นำ**. กรุงเทพฯ : บัตเตอร์ฟลาย.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพมหานคร : เอสแอนด์จีกราฟฟิค.
- เรณู สีนิล. (2552). **การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ วราวิทย คະชาວັດ. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวน. (2550). **การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมาน รังสิโยภุช. (2549). **ผู้บริหารกับการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : บัตเตอร์ฟลาย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2553). **กลุ่มงานส่งเสริมงานและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามประเมินผล การจัดการศึกษารายงานการวิจัย การตรวจสอบ ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2553**. ฉะเชิงเทรา : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)**. กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.
- สุทัศน์ ตุงค์เรือง. (2540). **การศึกษาปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขต 5**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2553). **การศึกษาประเภทรูทกิจและคุณลักษณะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ : หจก.ไอเดียสแควร์
- สุภัททา ปินทะแพทย์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจ**

