

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอน รวมทั้งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่สามารถทำนายแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 458 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ แบบบงการแบบให้การสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ
2. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้คือ ความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง
3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประเภทการทำงานของครู วุฒิกการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก สามารถทำนายและสร้างสมการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูได้ โดยมีพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ (X_1) แบบให้การสนับสนุน (X_2) และแบบมีส่วนร่วม (X_3) เป็นตัวพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.7 ดังสมการการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = .766 + .231 (X_1) + .238 (X_2) + .303 (X_3)$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ แบบให้การสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้บริหารได้วางเป้าหมาย และคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับทำงานให้ได้ระดับดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ คำรณ ศรีอร่าม (2543, หน้า 95) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่ามีพฤติกรรมในการบริหารงานแบบมุ่งงานมากที่สุด ซึ่งผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญของงานเป็นหลัก เป็นผู้นำที่มีความสนใจต่องานที่ทำถือว่าบุคลากร หรือครู อาจารย์ ในโรงเรียนเป็นเพียงเครื่องมือที่จะทำให้งานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้มอบอำนาจให้ผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานจัดการในโรงเรียนทั้งหมดและต้องรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบ คือ เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ประกอบด้วยปริมาณงานที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ต้องรับผิดชอบมีอยู่มาก ต้องปฏิบัติหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาทุกแห่งต้องมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเข้าสู่ระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา 2545 และการประเมินคุณภาพการศึกษากายนอก จากคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษากายนอก หรือ สมศ. เพื่อรับรองวิทยฐานะของโรงเรียนภายในปี พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะแกนนำของโรงเรียน จำเป็นต้องเน้นการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องเน้นการปฏิบัติงานให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในหมวดที่ 6 มาตราที่ 48 ที่ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพที่มีผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรต้องร่วมกันปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา และแผนการศึกษาแห่งชาติ 2545-2559 ที่กำหนดไว้จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เป็นแบบมุ่งความสำเร็จ

2. จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าโดยรวมครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการอำนาจ เหตุที่ความต้องการความผูกพันเป็นด้านที่จูงใจอันดับแรก อาจเนื่องมาจากการมีความผูกพัน หรือสัมพันธ์กับผู้อื่นทำให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมซึ่งจะทำให้งานแผนกต่าง ๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรภรณ์ มณีวงษ์ (2541, หน้า 86) ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา กล่าวว่า การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยกันด้วยความมั่นใจและสบายใจ เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ในผลการที่ปฏิบัติเสร็จสิ้น และการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด แรงจูงใจลำดับรองลงมาได้แก่ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ ตามลำดับ ซึ่งตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 35-46) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับคือ ความต้องการด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม หรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง ด้านความต้องการชื่อเสียงมีฐานะเด่นทางสังคม และความต้องการที่

ได้รับความสำเร็จ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ดังนั้น ความต้องการความสำเร็จจึงเป็นความต้องการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมากที่สุด (Goodson, 1985, p. 3543-A)

3. จากผลการวิจัย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของครู พบว่าผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก และประสิทธิภาพในการทำงานน้อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งความสำเร็จ แบบบงการ แบบให้การสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ อ่ำสาริกา (2545, หน้า 84) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีการกำหนดแผนงาน โครงการใหม่ ๆ อยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี โดยใช้กิริยา วาจา ท่าทางอย่างสุภาพอ่อนน้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ มีบุคลิกภาพที่จะเข้าสังคมได้อย่างถูกต้อง และปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักแก้ไขปรับปรุง และด้านการให้การยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคมได้ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ว่าที่เรือดริณพงศ์ บุญวาทิ (2546, หน้า 51) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการให้การช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคมได้ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิกศศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และวุฒิกศศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.5 เพียง 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งความสำเร็จ แบบให้การสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม ยกเว้นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบบงการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ เสงพจน์ (2547, หน้า 69) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแบบภาวะผู้นำหลักเป็นแบบให้มีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำรองเป็นแบบเสนอความคิด แบบสั่งการ และแบบมอบหมายงาน ตามลำดับ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามสถานภาพหัวหน้าแผนก และครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งความสำเร็จ แบบให้การสนับสนุน แบบบงการ และแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ คอกซ์ (Cox, 1974, p. 2568-A) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ของคณะบดีฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยชุมชนรัฐควาโลไลนาเหนือ พบว่า คณะนพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้านในความเป็นจริงและในอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเห็นของคณาจารย์กับอธิการ คณาจารย์กับคณะบดีฝ่ายวิชาการ และอธิการกับคณะบดีฝ่ายวิชาการ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประเภทวิชาที่สอนช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม/ บริหารธุรกิจ และสามัญสัมพันธ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นพฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ยอดธง อาทมาท (2547, หน้า 89) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานสถานศึกษากับความผูกพันของครูสาขาวิชาชีพในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ครูสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมและครูสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นสูงกว่าครูสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจ

4. ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประเภทการดำเนินงานของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประเภทการดำเนินงานของครูมาก มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงกว่าประเภทการดำเนินงานของครูน้อย เมื่อพิจารณารายด้านความต้องการความผูกพัน มีความสำคัญลำดับต้นในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประเภทการดำเนินงานมากและน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความ

ต้องการความผูกพันของผู้ร่วมงาน การให้ความไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานซึ่งสอดคล้องกับ พระบุญจันทร์ ผาคำ (2547, หน้า 70) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น พบว่าผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยงูใจและปัจจัยคำงูน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะของงาน และสอดคล้องกับ บุญยืน ลิตดา (2543, หน้า 68) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีกับมีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งปัจจัยงูใจและปัจจัยคำงูน

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ อำไพ วัชรวัฒน์ (2541, หน้า 65) ศึกษาขวัญของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน ตั้งกัฒสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูที่มีคุณวุฒิต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนมีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญสูงกว่าครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่าคุณวุฒิที่ต่างกันยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2531, หน้า 15-16) ได้กล่าวไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามัคคีและมีความซื่อตรง มีความเข้าใจอันดีระหว่างครูด้วยกัน สามารถเข้าใจนโยบายได้ดีกว่าครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตนเองมากกว่า

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยหัวหน้าแผนกมีความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูสูงกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับ พระบุญจันทร์ ผาคำ (2547, หน้า 70) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีระดับตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และอาจารย์ กับเจ้าหน้าที่ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยงูใจและปัจจัยคำงูนในด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและอาจารย์มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่

แรงงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ มีความคิดเห็นต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าประเภทวิชาที่สอนช่างอุตสาหกรรมและประเภทวิชาสามัญสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาารายด้านประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ และประเภทวิชาที่สอนช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นด้านความต้องการอำนาจมากที่สุด และประเภทวิชาสามัญสัมพันธ์ มีความคิดเห็นด้านความต้องการความผูกพันสูงสุด

5. ผลการวิจัย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารครูโรงเรียนกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ดำรง ศรีอร่าม (2543, หน้า 106) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประเภทการภาริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แกลโลเวย์ (Galloway, 1968, p. 1941-A) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ถ้าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอัตราสูง ขวัญและกำลังใจของครูยิ่งสูงด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนอาชีวศึกษามีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่กำหนดกรอบนโยบายในการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษา ให้บรรดาตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อครู อาจารย์ ที่เป็นเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน โดยการสร้างแรงงใจให้ได้รับร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanmi, 1967, pp. 249-260) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการวิจัย ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบบงการ แบบมุ่งความสำเร็จ แบบให้การสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์แรงงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ แบบมุ่งความสำเร็จ แบบให้การสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม สามารถทำนายและสร้างสมการพยากรณ์แรงงใจด้านความต้องการความสำเร็จได้

แต่แรงงูใจในด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการอำนาจ และแรงงูใจในภาพรวมพบว่า มีพฤติกรรมเพียง 3 ด้านที่สามารถทำนายและพยากรณ์ได้ คือพฤติกรรมผู้นำแบบบงการแบบให้การสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติได้สำเร็จถูกต้องตามเป้าหมายของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540, หน้า 173) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างบารมี ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 29.59 และ อำภา ปิยารมย์ (2549, หน้า 88) ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ด้านการกระตุ้นปัญญา และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เป็นแบบมุ่งความสำเร็จมากที่สุด รองลงมาคือแบบบงการแบบให้การสนับสนุน และลำดับสุดท้ายคือแบบมีส่วนร่วม ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของตน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู อาจารย์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน สร้างปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร ครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานให้มีอิสระในการคิดและการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ ยกเว้นความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู อาจารย์ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ควรนำตระหนักถึงความสำคัญในการสร้าง

ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรนำข้อมูลไปพัฒนา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย อาทิเช่น กิจกรรมวันแห่งความสำเร็จของครูดีเด่น เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานมากแตกต่างจาก ประสิทธิภาพทำงานน้อย โดยประสิทธิภาพมากมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประสิทธิภาพน้อย จำแนกตาม วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าแตกต่างจากวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดย วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำแนกตาม สถานภาพหัวหน้าแผนกแตกต่างจากครูผู้สอน โดยหัวหน้าแผนกมีค่าเฉลี่ย สูงกว่าครูผู้สอน จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน โดยประเภทวิชาพาณิชยกรรม/ บริหารธุรกิจ มีพฤติกรรมผู้นำแบบ ให้การสนับสนุนสูงกว่าประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและสามัญสัมพันธ์ ดังนั้นผู้บริหารควรนำ ข้อมูลไปพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ให้การส่งเสริมครูที่มีประสิทธิภาพ การทำงานน้อย วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และครูผู้สอนในการพัฒนา ศักยภาพใน การปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อาทิเช่น ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ส่งเสริมการเข้าฝึกอบรม ในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นต้น

4. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานมากมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงกว่าประสิทธิภาพการทำงานน้อย จำแนกวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำแนกตามสถานภาพ หัวหน้าแผนกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/ บริหารธุรกิจมีแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันโดยเฉลี่ยสูงกว่า ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำใน การบริหารงาน โดยให้ความสำคัญกับครูผู้สอนประเภทวิชาต่าง ๆ จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ใน การปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา เป็นต้น

5. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิด แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน อาทิเช่น กิจกรรมส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหลังจากการปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นต้น

6. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โดยพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ แบบมุ่งความสำเร็จ แบบให้การสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม สามารถทำนายและพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการ ความสำเร็จ ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ แบบให้การสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม สามารถทำนายและพยากรณ์แรงงูใจด้านความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ และแรงงูใจโดยรวมได้ ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมเพื่อส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกๆ ด้าน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง หรือลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่ส่งผลต่อการสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู
2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความต้องการความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับครูได้บังคับบัญชา หรือครูได้บังคับบัญชาด้วยกัน การรู้ดีเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือของทีมงาน มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพันของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก
3. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจด้านความต้องการความผูกพันน้อยที่สุด ดังนั้นควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบบงการของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงงูใจด้านความต้องการความผูกพันของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก