

แบบประเมินบทความวิจัย

การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 6” ประจำปี 2565

วันศุกร์ที่ 27 พฤษภาคม 2565 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		√		- ปรับแก้ตัวประสมข้อ 4 ให้ชัดเจน และต้องแสดงผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้ให้ครบถ้วน - ข้อความบางตอนสับสน/และไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย (ดังข้อเสนอแนะในบทความ) - ตรวจสอบระดับนัยสำคัญของสถิติของผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		√		- ควรปรับให้สอดคล้องกับบทคัดย่อไทยที่ปรับใหม่ - ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและไวยากรณ์
3. บทนำ		√		- ทบทวนการวรรคคำที่ทำให้ความหมายที่ต้องการสื่อสับสน และใช้ระบบตัวเลขชนิดเดียวกันทั้งบทความ - ขาดการเกริ่นถึงปัญหา หรือสิ่งบ่งชี้ปัญหา เช่น ผลการปฏิบัติตามนโยบาย/แนวปฏิบัติของ สพฐ. กระบี่ ที่ผ่านมา
4. วัตถุประสงค์การวิจัย		√		วัตถุประสงค์ข้อ 4 ไม่ชัดเจนว่าจะใช้วิธีวิจัยอย่างไร หากเป็นเพียงการนำผลการวิจัยไปใช้ แต่ไม่มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเหมือนวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ก็ควรตัดข้อ 4 ออก
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	√			
6. วิธีดำเนินการวิจัย	√			การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ข้อ 1 และ 2 เนื่องจากเนื้อหาเกี่ยวกับเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน มีความซ้ำซ้อนกัน ดังนั้นควรปรับวิธีนำเสนอโดยการรวมใจความของสองข้อให้เป็นข้อเดียวกันได้
7. ผลการวิจัย	√			- ไม่พบผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 4
8. สรุปผลการวิจัย	√			
9. อภิปรายผล	√			
10. ข้อเสนอแนะ	√			
11. เอกสารอ้างอิง				- ตรวจสอบความเรียบร้อยของการจัดพิมพ์การอ้างอิงภายใน /ระบบตัวเลขหน้าที่ใช้
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	√			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ 4) **แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 336 คน ได้มาโดยการตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.26$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.24$) 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถ ($\bar{x} = 4.42$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.20$) 3) **ความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา** พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .752

คำสำคัญ: พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, ครู

The relationship between administrative of the school administrators and teacher performance effectiveness in schools Under Primary Educational Service Area Office, Krabi

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of administrative behavior of school administrators in schools under the Krabi Educational Service Area Office. 2) to study the level of teacher performance effectiveness in schools under the Krabi Educational Service Area Office. 3) to study the relationship between administrative behavior of school administrators and teacher performance effectiveness in schools under the Krabi Education Service Area Office Study Krabi. 4) Guidelines for developing the relationship between administrative behavior of school administrators and teacher performance effectiveness in schools under the Krabi Educational Service Area Office. The samples used in this research were government teachers in educational institutions. Under the Krabi Primary Educational Service Area Office, Academic Year 2021, 336 persons. It was obtained by comparing the samples of Krejcie and Morgan and stratified sampling according to the size of the school. Then use a simple random method by drawing a no-return lottery. The research instrument was a questionnaire on a 5-level estimation scale. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson correlation coefficient. The results of the study found that 1) Teachers under the Krabi Primary Educational Service Area Office There were opinions on the administrative behavior of the school administrators. in overall and in each aspect at a high level The side with the highest average was For communication ($\bar{X} = 4.26$), the aspect with the lowest mean was Decision making ($\bar{X} = 4.24$) 2) Teachers under the Krabi Primary Educational Service Area Office There were opinions on the effectiveness of teachers' performance in educational institutions. in overall and in each aspect at a high level The side with the highest average was competence ($\bar{X} = 4.42$), the aspect with the lowest mean was motivation ($\bar{X} = 4.20$). 3) The correlation between the opinion level of the administrative behavior of the school administrators and the effectiveness of the teachers in the educational institution was found to have a high level of positive correlation. At the statistically significant level of 0.1, there was a Pearson correlation coefficient between the administrative behavior of the school administrators and the teacher's performance effectiveness was .752.

Keywords: performance effectiveness, school administrators, school administration behavior, teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นการวางรากฐานที่สำคัญของมนุษย์เพื่อความเจริญก้าวหน้าและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและยังช่วยพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตและนำไปประกอบอาชีพได้ในการจัดการศึกษาที่ด้นนั้นไม่เพียงแต่คิดที่จะพัฒนาคนให้เก่งเพียงอย่างเดียวแต่ยังจะต้องสร้างให้คนเป็นคนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันและสังคมอาเซียนได้อย่างมีความสุข ดังพระราชดำรัสในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีทรงตรัสว่า “ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีเป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในขณะที่การปฏิรูประบบราชการได้มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชนการปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม ฐานความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” (พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554 ,น. 3-4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมด ๒๑๖ โรงเรียน ซึ่งมีวิสัยทัศน์ว่า “คนกระบี่ได้รับการศึกษาตลอดชีวิต อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีพันธกิจที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง พัฒนาคู ครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน พัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ยกระดับประสิทธิภาพของเครือข่ายความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน และพัฒนาระบบบริหารการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของบริบทเชิงพื้นที่จังหวัดกระบี่ และเป้าประสงค์มุ่งเน้นให้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มีทักษะอาชีพ อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ หน่วยงานทางการศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และจังหวัดกระบี่มีเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง ซึ่งโรงเรียนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ อย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน สิ่งที่สำคัญ และเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ ก็คือ ประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุนครู บุคลากรทางการศึกษาให้ได้พัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็น กำลังสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพและผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของ การบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา อีกทั้งประสิทธิผลของสถานศึกษา จะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการ ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา และยังเป็นหัวใจหลักของระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีคณะครูและบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณการศึกษากระบี่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่
4. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 216 โรงเรียน จำนวน 2,721 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งให้ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและน้ำหนักของทรงคุณวุฒิแต่ละ ท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดย พิจารณาเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อย กว่า 0.50 จะตัดทิ้งหรือนำไปปรับปรุงใหม่ เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไป

ทดลอง ใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient (1951) ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .993

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม รูปแบบ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งรวบรวมเก็บข้อมูลตั้งแต่ 18 เมษายน 2565 – 24 เมษายน 2565 และได้ดำเนินการตรวจสอบความความสมบูรณ์แบบสอบถามทั้งหมดก่อน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จำนวน 336 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556, น. 101)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556, น. 101)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

- 1.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
- .80 - .99 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- .60 - .79 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันสูง

.40- .59 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

.20 - .39 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันต่ำ

.01 - .19 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89.90 เพศชาย ร้อยละ 10.10 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 83.90 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 16.10 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 57.10 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี ร้อยละ 24.40 และ มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 16.10 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 60.10 รองลงมา ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 21.40 และสุดท้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 18.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจากมุมมองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.58) 2) การเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) 3) การสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) 4) การตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ
1. การเป็นผู้นำ	4.25	0.65	มาก
2. การสร้างแรงจูงใจ	4.25	0.64	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร	4.26	0.58	มาก
4. การตัดสินใจ	4.24	0.62	มาก
รวม	4.25	0.59	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจากมุมมองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ความสามารถ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.49) 2) การพัฒนาตนเอง

สรุปผลและอภิปรายผล

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบัน ความทันสมัยของเทคโนโลยีนั้นเพิ่มมากขึ้นทำให้การติดต่อสื่อสาร มีทั้งความสะดวก ความรวดเร็ว จึงทำให้การติดต่อสื่อสาร นั้นทำได้โดยง่าย อีกทั้งปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทำให้ในองค์การต้องมีการพูดคุยหรือปรึกษาหารือกันเป็นอย่างมาก ทำให้ความใกล้ชิดของผู้บริหารและบุคลากรในองค์การนั้น สามารถติดต่อสื่อสารกันได้โดยง่าย

ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนเพื่อหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความสำคัญที่จะขับเคลื่อน องค์การสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาไปในทางที่ดี ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีรักและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มุ่งมั่น ขยัน อดทน และเสียสละที่จะทำงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ ตามจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษา

ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 10 ผู้บริหารมีการพัฒนาให้ครูมีความภาคภูมิใจและความอดทนเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การการศึกษา คือ ความสำเร็จของผู้เรียน ในปัจจุบันการศึกษานั้นมีความทันสมัยและก้าวหน้ามากขึ้น ครูจึงต้องมีการศึกษา เรียนรู้ และพัฒนานตนเองเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด หากครูได้รับการสนับสนุนและเสริมสร้างกำลังใจจากผู้บริหาร ก็จะส่งผลให้การทำงานของครูนั้นประสบความสำเร็จ และก็จะส่งผลให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จไปด้วย

ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการวิเคราะห์และกำหนดสภาพของปัญหา ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ตัดสินใจในการแก้ปัญหา ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากนักเรียน การเรียนรู้หน้าที่การงานจากครู การเรียนรู้การบริหารงานของผู้บริหาร ล้วนแล้วแต่สัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่าย หลายภาคส่วน ซึ่งก็หมายความว่า การที่จะดำเนินงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็ล้วนแล้วแต่ที่จะประสบพบเจอกับปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือปัญหาใหญ่ก็ตาม ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะเป็นคนตัดสินใจในการเลือกทางที่เหมาะสมให้กับสถานศึกษา เพื่อให้ผ่านพ้นจากปัญหาต่างๆ ไปได้ ทั้งนี้ผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อที่จะคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาให้กับสถานศึกษาได้

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับตัว ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ ด้านแรงจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

ด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 3 ครูมีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน และข้อ 5 ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนให้ศิษย์มีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียน ให้สามารถนำวิชาความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตได้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองได้

เต็มศักยภาพ ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของความสำเร็จ ครูจึงต้องมีวิธีการต่างๆ เพื่อรองรับกับพฤติกรรมของนักเรียนและส่งผลให้นักเรียนได้พบกับความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จของนักเรียนนั้น คือความภาคภูมิใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชันหมณี (2555, น. 3-4) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า การเป็นครูนั้นเป็นงานหนัก เป็นงานที่จะต้องเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นงานที่ทำให้เพื่อให้ มีใช้ที่ทำไมจะเอา ผู้ใดสมัครใจเป็นครูก็แสดงว่าเป็นคนดี มีจิตใจสูง มีความเสียสละชีวิตเพื่อผู้อื่นโดยแท้ ฉะนั้นอุดมการณ์ของครูอยู่ที่การเสียสละเพื่อศิษย์

ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 5 การปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงาม ในการประกอบวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่มนุษย์จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีเทคนิคในการบริหาร ปรับปรุง และพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพราะจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผล มีความขยัน มีความอดทน มีการแสวงหาความรู้้อย่างสม่ำเสมอ และมีการเสริมสร้างทักษะปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามในการประกอบวิชาชีพ บุคคลทุกคนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรือมีชีวิตอย่างเป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามจุดหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาการได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นผู้ที่มีความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ นิคม นามบุญเรือง (2551, น. 23) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า ครูควรมีการปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพอยู่เสมอ มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ด้านการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 4 ครูมีการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การจัดการเรียนการสอนยุคใหม่ นอกจากครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครูและเนื้อหาสาระวิชาที่สอนแล้วยังจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเครื่องมือเทคโนโลยีที่จะใช้แสวงหาความรู้เพื่อช่วยเติมเต็มความรู้ให้กับผู้เรียนเกิดทักษะ ความรู้ สร้างสรรค์ประสบการณ์ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ทุกคน ดังนั้นสื่อการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นสื่อบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการล้วนเป็นสื่อกลางที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ได้ง่ายและรวดเร็ว จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำความต้องการของครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปตามจุดหมายของการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และที่สำคัญคือครูผู้สอนต้องรู้จักเลือกสรรสื่อการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (สมหมาย จันทรเรือง, 2563)

ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 5 ครูได้รับความรู้สึกที่ดีจากการทำงาน ทำให้มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ญ่ขุขสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพัฒนาอย่างช้าแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงาน อุทิศตนเพื่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้วและไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้อย่างง่ายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรคือ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงาน และองค์กรต้องเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562, น. 2)

ด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 4 ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรที่ก้าวหน้าจะต้องมีองค์ประกอบที่ดีหลายส่วนประกอบกัน อันได้แก่ วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ การบริหารงาน และที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพแม้ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะมีส่วนช่วยในการดำเนินงาน แต่ก็ยังคงต้องอาศัยบุคลากรที่จะวางแผนจัดการเทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การมีบุคลากรที่ดี ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะช่วยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร จากความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากงาน ดังนั้น บุคลากรที่จงรักภักดีและเต็มใจทำงานเพื่อองค์กร จึงเป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมั่นใจว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถมากพอที่จะนำพาตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้า เมื่อบุคลากรรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรมั่นคงก็จะมั่นใจว่าตนเองจะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และพร้อมจะใช้ความสามารถที่ตนมีบวกกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อร่วมพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mish (1996, pp. 261-287) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ความเชื่อมั่นนั้นสามารถส่งผลดีต่อบุคลากรและองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวม ($r_{xy} = 0.75$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการตัดสินใจ (X_4) และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (Y_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .77 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำ (X_1) และด้านการพัฒนาตนเอง (Y_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .48

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครู มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ทำให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำที่ดี จึงส่งผลให้ครูในสถานศึกษามีแบบอย่างที่ดี จึงทำให้ครูมีการมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของครูดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจะเป็นผลดียิ่งยิ่งถ้ามีการนำข้อค้นพบนี้ ไปสู่ภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. จากการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด จึงควรพัฒนาด้านนี้เพิ่มขึ้น ซึ่งในมุมมองของครูพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในบางครั้ง ที่ตัดสินใจโดยไม่ผ่านการคิด วิเคราะห์เพียงพอส่งผลให้การทำงานยากมากยิ่งขึ้น และบางครั้งยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษานั้นเกิดความขัดแย้งกัน ดังนั้นควรจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือสร้างเจตคติใหม่ให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน และหาแนวทางที่ดีที่สุดให้กับสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ทราบปัจจัยเพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่
กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิคม นามบุญเรือง. (2551). ความต้องการและวิธีการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชมนี. (2555). *แต่ครูที่รัก* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานในเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรลักษณ์ คำหว่าง. (2560). การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม.
- สมหมาย จันทรเรือง. (2563). *ครูในยุค Disruption* คนเมื่อ 14 ธันวาคม 2565. จาก:
<http://doh.hpc.go.th/bs/topicDisplay.phpid=339>.
- สิริมิริน เกิดช่าง. (2562). *จิตวิญญาณผู้บริหาร* คนเมื่อ 14 ธันวาคม 2565. จาก:
<http://ea.grad.sru.ac.th/useruploads/files>.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

แบบประเมินบทความวิจัย

การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 6” ประจำปี 2565

วันศุกร์ที่ 27 พฤษภาคม 2565 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : .. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		/		- บทคัดย่อ ทำได้ดี มีรายละเอียดครบถ้วน ชัดเจน - วัตถุประสงค์ การวิจัย ข้อ 4 ไม่ควรนำมาเขียน เพราะ ในเนื้อหาไม่ได้มีการนำเสนอข้อมูลเรื่องนี้
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		/		- ต้องเรียบเรียงภาษาอังกฤษใหม่ เพราะ ไม่ถูกหลักไวยากรณ์ และอ่านแล้วไม่เข้าใจ ควรตัด Objective ข้อ 4 ไม่ควรนำมาเขียน เพราะ ในเนื้อหาไม่ได้มีการนำเสนอข้อมูลเรื่องนี้
3. บทนำ		/		ควรเขียนให้เห็นความสำคัญของ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ว่าคืออะไร และเกี่ยวข้องกันอย่างไรให้ชัดเจน
4. วัตถุประสงค์การวิจัย				ข้อ 4 ควรตัดออก เพราะ ไม่ได้มีผลการวิจัย
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	/			ผ่าน
6. วิธีดำเนินการวิจัย	/			เขียนได้ดี ถูกต้องตามหลักการ
7. ผลการวิจัย		/		ควรตัดผลการวิจัย ที่เป็น ความสัมพันธ์ภายใน ระหว่างตัวแปร X และภายในระหว่างตัวแปร Y ด้วยกัน
8. สรุปผลการวิจัย	/			สรุปผลดีมาก
9. อภิปรายผล		/		ในบางข้อ ควรมีการอภิปรายโดย ควรนำงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง หรือแนวคิด ทฤษฎีมาสนับสนุน ข้อค้นพบว่า สอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง กับงานวิจัย และข้อ 3 ควรอภิปรายผล ที่ได้ให้ถูกต้องตามหลักการ
10. ข้อเสนอแนะ	/			เสนอแนะได้ดี
11. เอกสารอ้างอิง	/			ให้ตรวจสอบให้ครบตามรายการที่อ้างอิงไว้ในเนื้อหา
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	/			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ชื่อเรื่อง ดี ถูกต้องตามหลักการตั้งชื่อเรื่อง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ 4) แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 336 คน ได้มาโดยการตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.26$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.24$) 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถ ($\bar{x} = 4.42$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.20$) 3) ความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .752

ควรตัดข้อ 4
นี้ออก
เพราะ
ไม่ได้มีผล
การวิจัย

บทคัดย่อ ทำได้ดี มีรายละเอียดครบถ้วน ชัดเจน

คำสำคัญ: พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, ครู

The relationship between administrative of the school administrators and teacher performance effectiveness in schools Under Primary Educational Service Area Office, Krabi

ควรแก้ไข ชื่อเรื่อง เป็น The relationship between administrative of the school administrators and teacher performance effectiveness in schools Under Primary Educational Service Area Office, Krabi เป็น

The relationship between administrative behavior of the school administrators and teacher performance effectiveness in schools Under Primary Educational Service Area Office, Krabi

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of administrative behavior of school administrators in schools under the Krabi Educational Service Area Office. 2) to study the level of teacher performance effectiveness in schools under the Krabi Educational Service Area Office. 3) to study the relationship between administrative behavior of school administrators and teacher performance effectiveness in schools under the Krabi Education Service Area Office Study Krabi. 4) Guidelines for developing the relationship between administrative behavior of school administrators and teacher performance effectiveness in schools under the Krabi Educational Service Area Office. The samples used in this research were government teachers in educational institutions. Under the Krabi Primary Educational Service Area Office, Academic Year 2021, 336 persons. It was obtained by comparing the samples of Krejcie and Morgan and stratified sampling according to the size of the school. Then use a simple random method by drawing a no-return lottery. The research instrument was a questionnaire on a 5-level estimation scale. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient. The results of the study found that 1) Teachers under the Krabi Primary Educational Service Area Office There were opinions on the administrative behavior of the school administrators. in overall and in each aspect at a high level The side with the highest average was For communication ($\bar{X} = 4.26$), the aspect with the lowest mean was Decision making ($\bar{X} = 4.24$) 2) Teachers under the Krabi Primary Educational Service Area Office There were opinions on the effectiveness of teachers' performance in educational institutions. in overall and in each aspect at a high level The side with the highest average was competence ($\bar{X} = 4.42$), the aspect with the lowest mean was motivation ($\bar{X} = 4.20$). 3) The correlation between the opinion level of the administrative behavior of the school administrators and the effectiveness of the teachers in the educational institution was found to have a high level of positive correlation. At the statistically significant level of 0.1, there was a Pearson correlation coefficient between the administrative behavior of the school administrators and the teacher's performance effectiveness was .752.

Keywords: performance effectiveness, school administrators, school administration behavior, teacher

ต้องเรียบเรียงภาษาอังกฤษใหม่ เพราะไม่ถูกหลักไวยากรณ์
และอ่านแล้วไม่เข้าใจ

บทนำ

การศึกษาเป็นการวางรากฐานที่สำคัญของมนุษย์เพื่อความเจริญก้าวหน้าและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและยังช่วยพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตและนำไปประกอบอาชีพได้ในการจัดการศึกษาที่ดั้นด้นไม่เพียงแต่คิดที่จะพัฒนาคนให้เก่งเพียงอย่างเดียวแต่ยังจะต้องสร้างให้คนเป็นคนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันและสังคมอาเซียนได้อย่างมีความสุข ดังพระราชดำรัสในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีทรงตรัสว่า “ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีเป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในขณะที่การปฏิรูประบบราชการได้มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชนการปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม ฐานความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” (พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554 ,น. 3-4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมด ๒๑๖ โรงเรียน ซึ่งมีวิสัยทัศน์ว่า “คนกระบี่ได้รับการศึกษาตลอดชีวิต อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีพันธกิจที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน พัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ยกย่องระดับประสิทธิภาพของเครือข่ายความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน และพัฒนาระบบบริหารการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของบริบทเชิงพื้นที่จังหวัดกระบี่ และเป้าประสงค์มุ่งเน้นให้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มีทักษะอาชีพ อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ หน่วยงานทางการศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และจังหวัดกระบี่มีเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง ซึ่งโรงเรียนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ อย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน สิ่งที่สำคัญ และเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ ก็คือ ประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุนครู บุคลากรทางการศึกษาให้ได้พัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรเขียนถึงสถานศึกษาถือเป็น กำลังสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพและผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของ การบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา อีกทั้งประสิทธิผลของสถานศึกษา จะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการ ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา และยังเป็นหัวใจหลักของระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีคณะครูและบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ความสัมพันธ
ระหว่าง
ตัวแปร X
กับตัวแปร Y
ว่าเกี่ยวข้องกัน
อย่างไร

ประณตศึกษาระยะปี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ต้องตัดข้อ 4 นี้ออก เพราะไม่มีผลการวิจัย มานำเสนอ

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณตศึกษาระยะปี ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 216 โรงเรียน จำนวน 2,721 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณตศึกษาระยะปี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณตศึกษาระยะปี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณตศึกษาระยะปี

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งให้ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและน้ำหนักของทรงคุณวุฒิแต่ละ ท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดย พิจารณาเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อย กว่า 0.50 จะตัดทิ้งหรือนำไปปรับปรุงใหม่ เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไป

ทดลอง ใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient (1951) ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .993

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม รูปแบบ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งรวบรวมเก็บข้อมูลตั้งแต่ 18 เมษายน 2565 – 24 เมษายน 2565 และได้ดำเนินการตรวจสอบความความสมบูรณ์แบบสอบถามทั้งหมดก่อน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จำนวน 336 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556, น. 101)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556, น. 101)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

- 1.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
- .80 - .99 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- .60 - .79 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันสูง

.40- .59 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

.20 - .39 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันต่ำ

.01 - .19 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89.90 เพศชาย ร้อยละ 10.10 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 83.90 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 16.10 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 57.10 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี ร้อยละ 24.40 และ มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 16.10 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 60.10 รองลงมา ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 21.40 และสุดท้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 18.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจากมุมมองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.58) 2) การเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) 3) การสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) 4) การตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ
1. การเป็นผู้นำ	4.25	0.65	มาก
2. การสร้างแรงจูงใจ	4.25	0.64	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร	4.26	0.58	มาก
4. การตัดสินใจ	4.24	0.62	มาก
รวม	4.25	0.59	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจากมุมมองของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ความสามารถ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.49) 2) การพัฒนาตนเอง

($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.52) 3) การปรับตัว ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) 4) สภาพแวดล้อมในองค์กร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61)
5) แรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.60) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของครูต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ
1.ความสามารถ	4.42	0.49	มาก
2.การปรับตัว	4.38	0.55	มาก
3.สภาพแวดล้อมในองค์กร	4.25	0.61	มาก
4.แรงจูงใจ	4.20	0.60	มาก
5.การพัฒนาตนเอง	4.39	0.52	มาก
รวม	4.29	0.50	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวม ($r_{xy} = 0.75$) มีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการตัดสินใจ (X_4) และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (Y_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .77 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำ (X_1) และด้านการพัฒนาตนเอง (Y_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .48 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
X1	1	.881**	.822**	.836**	.655**	.617**	.656**	.591**	.482**
X2		1	.880**	.880**	.694**	.675**	.709**	.637**	.552**
X3			1	.868**	.696**	.697**	.708**	.631**	.583**
X4				1	.735**	.691**	.774**	.671**	.554**
Y1					1	.860**	.798**	.744**	.781**
Y2	ควรตัดออก เพราะไม่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภายในตัวแปร ควรมี Xtotal และ Ytotal					1	.804**	.721**	.744**
Y3							1	.872**	.753**
Y4								1	.746**
Y5									1

สรุปผลและอภิปรายผล

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบัน ความทันสมัยของเทคโนโลยีนั้นเพิ่มมากขึ้นทำให้การติดต่อสื่อสาร มีทั้งความสะดวก ความรวดเร็ว จึงทำให้การติดต่อสื่อสาร นั้นทำได้โดยง่าย อีกทั้งปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทำให้ในองค์การต้องมีการพูดคุยหรือปรึกษาหารือกันเป็นอย่างมาก ทำให้ความใกล้ชิดของผู้บริหารและบุคลากรในองค์การนั้น สามารถติดต่อสื่อสารกันได้โดยง่าย

ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนเพื่อหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความสำคัญที่จะขับเคลื่อน องค์การสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาไปในทางที่ดี ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีรักและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มุ่งมั่น ขยัน อดทน และเสียสละที่จะทำงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ ตามจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษา

ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 10 ผู้บริหารมีการพัฒนาให้ครูมีความภาคภูมิใจและความอดทนเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การการศึกษา คือ ความสำเร็จของผู้เรียน ในปัจจุบันการศึกษานั้นมีความทันสมัยและก้าวหน้ามากขึ้น ครูจึงต้องมีการศึกษา เรียนรู้ และพัฒนานตนเองเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด หากครูได้รับการสนับสนุนและเสริมสร้างกำลังใจจากผู้บริหาร ก็จะส่งผลให้การทำงานของครูนั้นประสบความสำเร็จ และก็จะส่งผลให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จไปด้วย

ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการวิเคราะห์และกำหนดสภาพของปัญหา ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ตัดสินใจในการแก้ปัญหา ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากนักเรียน การเรียนรู้หน้าที่การงานจากครู การเรียนรู้การบริหารงานของผู้บริหาร ล้วนแล้วแต่สัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่าย หลายภาคส่วน ซึ่งก็หมายความว่า การที่จะดำเนินงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็ล้วนแล้วแต่ที่จะประสบพบเจอกับปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือปัญหาใหญ่ก็ตาม ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะเป็นคนตัดสินใจในการเลือกทางที่เหมาะสมให้กับสถานศึกษา เพื่อให้ผ่านพ้นจากปัญหาต่างๆ ไปได้ ทั้งนี้ผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อที่จะคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาให้กับสถานศึกษาได้

การอภิปรายผล ควรนางงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง หรือ แนวคิด ทฤษฎีมาสนับสนุน ข้อค้นพบว่า

สอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง กับงานวิจัย

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับตัว ด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ ด้านแรงจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

ด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 3 ครูมีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน และข้อ 5 ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนให้ศิษย์มีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียน ให้สามารถนำวิชาความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตได้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองได้

เต็มศักยภาพ ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของความสำเร็จ ครูจึงต้องมีวิธีการต่างๆ เพื่อรองรับกับพฤติกรรมของนักเรียนและส่งผลให้นักเรียนได้พบกับความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จของนักเรียนนั้น คือความภาคภูมิใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชทานหมื่น (2555, น. 3-4) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า การเป็นครูนั้นเป็นงานหนัก เป็นงานที่จะต้องเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นงานที่ทำให้เพื่อให้ มีใช้ที่ทำไมเพื่อจะเอา ผู้ใดสมัครใจเป็นครูก็แสดงว่าเป็นคนดี มีจิตใจสูง มีความเสียสละชีวิตเพื่อผู้อื่นโดยแท้ ฉะนั้นอุดมการณ์ของครูอยู่ที่การเสียสละเพื่อศิษย์

ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 5 การปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงาม ในการประกอบวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่มนุษย์จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีเทคนิคในการบริหาร ปรับปรุง และพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพราะจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผล มีความขยัน มีความอดทน มีการแสวงหาความรู้ได้อย่างสม่ำเสมอ และมีการเสริมสร้างทักษะปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามในการประกอบวิชาชีพ บุคคลทุกคนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรือมีชีวิตอย่างเป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามจุดหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาการได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นผู้ที่มีความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ นิคม นามบุญเรือง (2551, น. 23) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า ครูควรมีการปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพอยู่เสมอ มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ด้านการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 4 ครูมีการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การจัดการเรียนการสอนยุคใหม่ นอกจากครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครูและเนื้อหาสาระวิชาที่สอนแล้วยังจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเครื่องมือเทคโนโลยีที่จะใช้แสวงหาความรู้เพื่อช่วยเติมเต็มความรู้ให้กับผู้เรียนเกิดทักษะ ความรู้ สร้างสรรค์ประสบการณ์ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ทุกคน ดังนั้นสื่อการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นสื่อบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการล้วนเป็นสื่อกลางที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ได้ง่ายและรวดเร็ว จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำความต้องการของครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปตามจุดหมายของการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และที่สำคัญคือครูผู้สอนต้องรู้จักเลือกสรรสื่อการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (สมหมาย จันทรเรือง, 2563)

ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 5 ครูได้รับความรู้สึกที่ดีจากการทำงาน ทำให้มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ญ่ขุขสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพัฒนาอย่างช้าแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงาน อุทิศตนเพื่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้วและไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้อย่างง่ายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรคือ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงาน และองค์กรต้องเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562, น. 2)

ด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 4 ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรที่ก้าวหน้าจะต้องมีองค์ประกอบที่ดีหลายส่วนประกอบกัน อันได้แก่ วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ การบริหารงาน และที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพแม้ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะมีส่วนช่วยในการดำเนินงาน แต่ก็ยังคงต้องอาศัยบุคลากรที่จะวางแผนจัดการเทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การมีบุคลากรที่ดี ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะช่วยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร จากความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากงาน ดังนั้น บุคลากรที่จงรักภักดีและเต็มใจทำงานเพื่อองค์กร จึงเป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมั่นใจว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถมากพอที่จะนำพาตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้า เมื่อบุคลากรรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรมั่นคงก็จะมั่นใจว่าตนเองจะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และพร้อมจะใช้ความสามารถที่ตนมีบวกกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อร่วมพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mish (1996, pp. 261-287) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ความเชื่อมั่นนั้นสามารถส่งผลดีต่อบุคลากรและองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวม ($r_{xy} = 0.75$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการตัดสินใจ (X_4) และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (Y_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .77 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำ (X_1) และด้านการพัฒนาดตนเอง (Y_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .48

ควรอภิปรายผลที่ได้ในข้อ 3

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำของผู้บริหาร และการพัฒนาดตนเองของครู มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ทำให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำที่ดี จึงส่งผลให้ครูในสถานศึกษามีแบบอย่างที่ดี จึงทำให้ครูมีการมุ่งมั่นในการพัฒนาดตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของครูดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจะเป็นผลดียิ่งถ้ามีการนำข้อค้นพบนี้ ไปสู่ภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. จากการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด จึงควรพัฒนาด้านนี้เพิ่มขึ้น ซึ่งในมุมมองของครูพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในบางครั้ง ที่ตัดสินใจโดยไม่ผ่านการคิด วิเคราะห์เพียงพอส่งผลให้การทำงานยากมากยิ่งขึ้น และบางครั้งยังส่งผลความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษานั้นเกิดความขัดแย้งกัน ดังนั้นควรจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือสร้างเจตคติใหม่ให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน และหาแนวทางที่ดีที่สุดให้กับสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ทราบปัจจัยเพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่
กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิคม นามบุญเรือง. (2551). ความต้องการและวิธีการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชมนี. (2555). แต่ครูที่รัก (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานในเทศาภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรลักษณ์ คำหว่าง. (2560). การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม.
- สมหมาย จันทรเรือง. (2563). *ครูในยุค Disruption* คนเมื่อ 14 ธันวาคม 2565. จาก:
<http://doh.hpc.go.th/bs/topicDisplay.phpid=339>.
- สิริมิริน เกิดช่าง. (2562). *จิตวิญญาณผู้บริหาร* คนเมื่อ 14 ธันวาคม 2565. จาก:
<http://ea.grad.sru.ac.th/useruploads/files>.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.