

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ภาวิณี ตันเล่ง

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Email: phawini.phr002@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 336 คน ได้มาโดยการเทียบตารางหากกลุ่มตัวอย่างของ 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 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .752

คำสำคัญ: พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

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

Pavinee Tunlang

Degree in Educational Administration, Hatyai University

Email: phawini.phr002@hu.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of administrative behavior of school administrators in schools under the Krabi Education Service Area Office 2) to study the level of performance effectiveness of teachers in schools under the Krabi Education Service Area Office 3) To study 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 teachers in educational institutions. A total of 336 persons under the Krabi Primary Educational Service Area Office, Academic Year 2021, were obtained by comparing the Krejcie and Morgan sample groups and stratified sampling according to the size of the educational establishments. Then use a simple random method by drawing a no-return lottery. The research instrument was a questionnaire on a 5 levels estimation scales. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results showed 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 side 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 ($\bar{X} = 4.42$), and the aspect with the lowest mean was motivation ($\bar{X} = 4.20$). 3) the relationship between opinion levels on administrative behavior of school administrators and performance effectiveness. of teachers in educational institutions found that there was a high level of positive correlation. At the statistical significance at the .01 level, the 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

บทนำ

การศึกษาเป็นการวางรากฐานที่สำคัญของมนุษย์ เพื่อความเจริญก้าวหน้าและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและยังช่วยพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตและนำไปประกอบอาชีพได้ ในการจัดการศึกษาที่ต้นนี้ไม่เพียงแต่คิดที่จะพัฒนาคนให้เก่งเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องสร้างให้คนเป็นคนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันและสังคมอาเซียนได้อย่างมีความสุข ดังพระราชดำรัสในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีทรงตรัสว่า “ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในขณะที่การปฏิรูประบบราชการได้มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชน การปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม ฐานความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” (พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554 ,น. 3-4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมด 216 โรงเรียน ซึ่งมีวิสัยทัศน์ว่า “คนกระบี่ได้รับการศึกษาตลอดชีวิต อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีพันธกิจที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง พัฒนาคู ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลยกระดับประสิทธิภาพของเครือข่ายความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน และพัฒนาระบบบริหารการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของบริบทเชิงพื้นที่จังหวัดกระบี่ และเป้าประสงค์มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มีทักษะอาชีพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ หน่วยงานทางการศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและจังหวัดกระบี่มีเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง ซึ่งโรงเรียนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ อย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน สิ่งที่สำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ ก็คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุนครู บุคลากรทางการศึกษาให้ได้พัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็น กำลังสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพและผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของ การบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา อีกทั้งประสิทธิผลของสถานศึกษา จะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการ ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ นอกจากนี้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งผลให้ ครู บุคลากรภายในสถานศึกษา จะต้องดำเนินการตามแบบแผนที่ผู้บริหารวางไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพราะถ้าผู้บริหารมีการวางแผนงาน หรือการตัดสินใจที่ผิดพลาดไป ก็ส่งผลถึงการปฏิบัติงานของครูที่อาจจะทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

จากความสำคัญข้างต้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการ การศึกษาภายในสถานศึกษา และยังเป็นหัวใจหลักของระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีคณะครูและบุคลากรเป็น ผู้ดำเนินการให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้การปฏิบัติงานของ ครูมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระบี่
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปี การศึกษา 2564 จำนวน 216 โรงเรียน จำนวน 2,721 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง ชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ สอบถามความ คิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ สอบถามความ คิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

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 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลอง 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 และได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามทั้งหมดก่อน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จำนวน 336 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยการวิเคราะห์ความคิดเห็นจะใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556, น. 101)

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น 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 โดยหาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (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	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{sum}
X_1	.655**	.617**	.656**	.591**	.482**	.657**
X_2	.694**	.675**	.709**	.637**	.552**	.716**
X_3	.696**	.697**	.708**	.631**	.583**	.726**
X_4	.735**	.691**	.774**	.671**	.554**	.751**
X_{sum}	.937**	.967**	.940**	.946**	.734**	.752**

** $p < .01$

สรุปผลและอภิปรายผล

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

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานให้สำเร็จผู้บริหารต้องเห็นคุณค่าและมีความตระหนักอย่างมากต่อการสื่อสาร ดังที่ นิตยา คุวิษฐโสภิต (2553, น. 120 - 122) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสารคือ หัวใจของการทำงานที่ต้องมีทักษะและวิธีการที่ถูกต้องในการติดต่อสื่อสาร ในทำนองเดียวกับผลการวิจัยของ เกษา มีสวน (2556, น. 61) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสิน ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยองพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการเป็นผู้นำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนเพื่อหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ต้องพัฒนาตนเองในด้านการเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับชุมชนและการประเมินตรวจสอบรายงาน ส่งผลให้ต้องใช้อุทิศตนเพื่อหน้าที่การงานค่อนข้างสูง ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 159) ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารของสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับภารดี อนันต์นารี (2553, น. 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งนั้นได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ สุวรรณระ (2555, น. 78) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเทศบาลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านผู้บริหารมีการพัฒนาให้ครูมีความภาคภูมิใจและความอดทนเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีพฤติกรรมที่มีความเข้าใจ และให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการยกย่องชมเชยแก่บุคลากรและบริหารงานโดยยึดระบบคุณธรรม สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 227) ได้กล่าวถึงเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ โดยการใช้คำชมเชยแก่บุคลากรในโอกาสที่เหมาะสมจะเป็นการเพิ่มกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การดูแลปกครองบุคลากร โดยยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ นั้นถือเป็นเทคนิคการสร้างแรงจูงใจอีกทางหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมนึก อินทรเทพ (2558, น. 89) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผล

ต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการวิเคราะห์และกำหนดสภาพของปัญหา 2) ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา 3) ด้านผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นได้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทักษะในการจำแนก แยกแยะได้อย่างละเอียด และมีหลักการที่ชัดเจนในการวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ ดังที่ Ronald Campbell (1970, pp. 76) ได้กล่าวไว้ว่า การวินิจฉัยสั่งการนั้นเป็นการรวมเอาการตัดสินใจไว้โดยพิจารณาจากทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้ความประสงค์นั้นสัมฤทธิ์ผลการวินิจฉัยสั่งการจึงนับว่าเป็นกิจกรรมที่ฉลาด การวินิจฉัยสั่งการจึงอาจมองในรูปแบบกระบวนการการตัดสินใจก่อนที่จะลงมือทำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ สุวรรณระ (2555, น. 79) ได้ศึกษา ถึงความคิดเห็นของครูเทศบาลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

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

ด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 3 ครูมีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน และข้อ 5 ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนให้ศิษย์มีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียน ให้สามารถนำวิชาความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตได้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองได้เต็มศักยภาพ ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของความสำเร็จ ครูจึงต้องมีวิธีการต่างๆ เพื่อรองรับกับพฤติกรรมของนักเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนได้พบกับความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จของนักเรียนนั้น คือความภาคภูมิใจของครู ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของพระราชันหมณี (2555, น. 3-4) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า การเป็นครูนั้นเป็นงานหนัก เป็นงานที่จะต้องเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นงานที่ทำเพื่อให้ มีใช้ที่ทำไมเพื่อจะเอา ผู้ใดสมควรใจเป็นครูก็แสดงว่าเป็นคนดี มีจิตใจสูง มีความเสียสละชีวิตเพื่อผู้อื่นโดยแท้ ฉะนั้นอุดมการณ์ของครูอยู่ที่การเสียสละเพื่อศิษย์

ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 5 การปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงาม ในการประกอบวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่มนุษย์จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีเทคนิคในการบริหาร ปรับปรุง และพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพราะจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผล มีความขยัน มีความอดทน มีการแสวงหาความรู้้อย่างสม่ำเสมอ และมีการเสริมสร้างทักษะปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามในการประกอบวิชาชีพ บุคคลทุกคนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรือมีชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามจุดหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาดตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก 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 จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งที่จะนำความต้องการของครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และที่สำคัญคือครูผู้สอนต้องรู้จักเลือกสรรสื่อการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (สมหมาย จันทรเรือง, 2563)

ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 5 ครูได้รับความรู้สึกที่ดีจากการทำงาน ทำให้มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ญ่ขุขสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพัฒนาอย่างช้าแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำให้หน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจ ให้บุคลากรทำงาน อุทิศตนเพื่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้วและไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้อย่างง่ายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรคือ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงาน และองค์กรต้องเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562, น. 2)

ด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อ 4 ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรที่ก้าวหน้าจะต้องมีองค์ประกอบที่ดีหลายส่วนประกอบกัน อันได้แก่ วัสดุทัศน แผนกลยุทธ์ การบริหารงาน และที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพแม้ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะมีส่วนช่วยในการดำเนินงาน แต่ยังคงต้องอาศัยบุคลากรที่จะวางแผนจัดการเทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การมีบุคลากรที่ดี ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะช่วยรักษาผลประโยชน์ให้ องค์กร จากความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากงาน ดังนั้น บุคลากรที่จงรักภักดีและเต็มใจทำงานเพื่อองค์กร จึงเป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการสร้างเชื่อมั่นให้บุคลากรมั่นใจว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถมากพอที่จะนำพาตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้า เมื่อบุคลากรรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรมั่นคงก็จะมั่นใจว่าตนเองจะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และพร้อมจะใช้ความสามารถที่ตนมีบวกกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อร่วมพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mish (1996, pp. 261-287) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ความเชื่อมั่นนั้นสามารถส่งผลดีต่อบุคลากรและ องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวม ($r_{xy} = 0.75$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิง

บวกลักษณะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการตัดสินใจ (X_4) และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (Y_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .77 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือด้านการเป็นผู้นำ (X_1) และด้านการพัฒนาตนเอง (Y_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .48

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครู มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ทำให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำที่ดี จึงส่งผลให้ครูในสถานศึกษามีแบบอย่างที่ดี จึงทำให้ครูมีการมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของครูดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจะเป็นผลดีอย่างยิ่งถ้ามีการนำข้อค้นพบนี้ ไปสู่ภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

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

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ทราบปัจจัยเพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกชา มีสวน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วี พรีนซ์.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศากรใหม่
กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิคม นามบุญเรือง. (2551). ความต้องการและวิธีการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- นิตยา คุวิศิษฐ์โสภิต. (2553). เป็นผู้บริหารก่อนอายุ 40 คุณทำได้. กรุงเทพฯ : ส.เอเชีย เพลส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชมนี. (2555). แต่ครูที่รัก (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภารดี อนันตนาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี.

เอกสารอ้างอิง(ต่อ)

- วรลักษณ์ คำหว่าง. (2560). การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). พิษณุโลก. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม.
- สมนึก อินทรเทพ. (2558). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ครุ
ศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- 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.ssru.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.
- Ronald Campbell. (1970). *Introduction to Education Administration*. Boston : Allen &
Bacon.