

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 1

Administrative Behavior of the School administrators Under the Office
of Chumphon Primary Education Area 1

สุนันสินี ทิพย์พาทล

นิสิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: beer001davika@gmail.com

สมถวิล วิจิตรวรรณ

อาจารย์ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: sowiji@rpu.ac.th

Sunansinee Thippahal

Student, Master of Education, Rajapruk University

Somtawin Wijitwanna Advisor

Lecturer, Graduate Diploma Program in Teaching Profession, Rajapruk University

รับเข้า: 2 พฤษภาคม 2564 แก้ไข: 19 พฤษภาคม 2564 ตอบรับ: 27 พฤษภาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 312 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากสูงไปหาค่าต่ำ คือ ด้านแรงจูงใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหาร

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ความคิดเห็นแตกต่างกันเพียงด้านเดียว ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านเกือบทุกด้าน แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจูงใจ และการตัดสินใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวม และรายด้านเกือบทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจูงใจ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study and compare teachers' opinions on the administrative behaviors of the school administrators under Chumphon primary educational service area office 1. The sample consisted of 312 teachers in Chumphon primary educational service area office 1 in the academic year 2020 by using stratified random sampling according to the school size. The research instrument was a questionnaire. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and LSD.

The research results were as follows: 1) Opinions of teachers on the administrative behaviors of the school administrators were at a high level in overall and particular aspects. The order from highest to lowest was as follows: the motivation, the goal, the communication, the decision-making, and the leadership, and 2) Comparison of teachers' opinions on the administrative behaviors of the school administrators under Chumphon primary educational service area office 1, classified by a) educational level: it did not have a difference in overall, but only the decision-making aspect had a statistically significant at a level of .01, b) work experience: it had a difference in overall and almost aspects, except for the motivation aspect and decision-making had no difference, and c) school size: it had a difference in overall and almost aspects, except for the motivation aspect and leadership had no difference.

Keywords: administrative behaviors, school administrators

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจสังคมล้วนดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูง โดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: ออนไลน์) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ ในงานเสวนาหัวข้อ “การศึกษาไทย 4.0” โดยสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อแลกเปลี่ยนถึงการจัดการศึกษาด้วยการบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมที่กำลังจะก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย-มัธยมศึกษาตอนต้น (กรณีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในบริบทของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ในหลายด้าน เช่น การบริหารจัดการขนาดของโรงเรียน จำนวนนักเรียน บุคลากร งบประมาณที่ได้รับ และสถานที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งในแต่ละสถานศึกษาผู้บริหารมีสำคัญที่จะนำพา แต่ละองค์กรนั้นไปสู่จุดหมายที่วางไว้นั้นคือความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนานั้น ๆ ในบางสถานศึกษาพฤติกรรมของผู้มีส่วนสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จแต่ในบางสถานศึกษานั้นก็ยิ่งขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่มากพอสมควร จึงทำให้มีความไม่พัฒนา มีความขัดแย้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรไม่บรรลุจุดหมายความสำเร็จ ส่งผลต่อการจัดการศึกษา คะแนน O-Net การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (สมศ) จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง มีส่วนมาจากพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1, 2563: 1-35)

การจัดการให้สถานศึกษาบรรลุจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้และแก้ปัญหามาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา บุคคลที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษา จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องสนใจติดตามสถานการณ์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อให้ปรับตัวและประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2555: 5-76) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทุก

วิธีทาง เพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ให้สูงสุดเท่าที่จะกระทำได้ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีดำเนินการให้บรรลุได้ด้วยดี ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรต่าง ๆ เพราะเป็นผู้ที่คอยดำเนินการ บังคับบัญชาและบริหารอื่น ๆ ให้คุ้มค่าบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดีและพิจารณาการดำเนินการต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจบริหารใด ๆ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นกระบวนการการแสดงออกของผู้บริหารในการนำพาองค์กรและบุคลากรใต้บังคับบัญชาให้ร่วมแรงร่วมในกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นกระบวนการที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งและมีอิทธิพลกับการทำงานของบุคลากรซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทาง เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมักจะประกอบไปด้วย 5 ด้าน ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961: 4–10) ดังต่อไปนี้ 1) การจูงใจ 2) การเป็นผู้นำ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การตัดสินใจ 5) การกำหนดเป้าหมาย

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาคนหนึ่ง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในความคิดเห็นของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

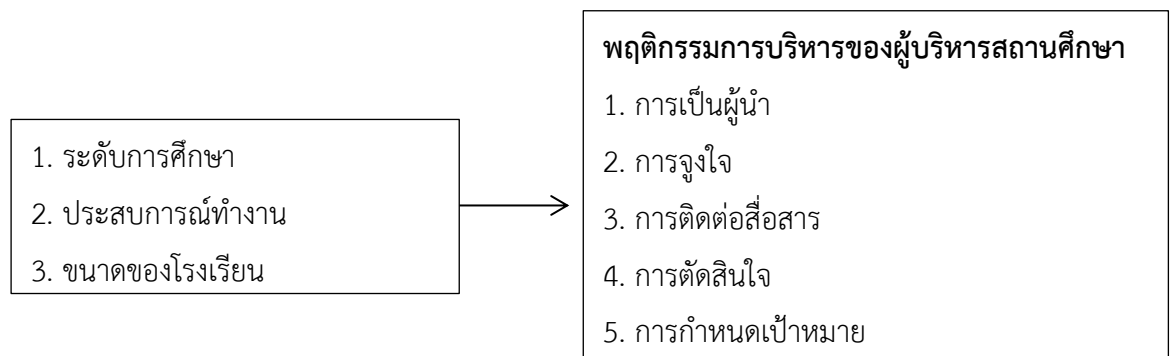
สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้จากการศึกษา แนวคิด เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นกรอบแนวความคิด ดังนี้ตัวแปรต้น 1) ประสิทธิภาพการทำงาน และ 2) โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ส่วนตัวแปรตาม ใช้แนวคิดของ Likert (1961: 4-10) มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) การจงใจ 2) การเป็นผู้นำ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การตัดสินใจ 5) การกำหนดเป้าหมาย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีของงานวิจัย

แนวคิดพฤติกรรมกรรมการบริหาร Likert's Michigan Studies และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง แรงจูงใจ การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive-Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไร้ความไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื่องบนมาก

แบบที่ 2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent-Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

แบบที่ 3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative-Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็มองการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

แบบที่ 4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative-Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่าการบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ และได้ผลผลิตสูงขึ้น ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากระบบการบริหารแบบที่ 4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative-Democratic) Likert (1967: 223-233) เชื่อว่าระบบนี้เป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้งน้ำใจและผลผลิตสูง ซึ่งต้องเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ซึ่งระบบบริหารทั้งสี่ระบบนั้นแบบบริหารใดจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติ หรือสภาพการจัดองค์การบริหารขององค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) การจูงใจ 2) การเป็นผู้นำ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การตัดสินใจ 5) การกำหนดเป้าหมาย

อารยา นุ่มนึ่ง (2557: 1-80) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านของการบริหาร ได้แก่ แรงจูงใจ การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายของผู้บริหาร และการควบคุมบังคับบัญชา ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การยอมรับความสามารถของตนเอง ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลางมี 5 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ ความพึงพอใจในสภาพงาน การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย การได้รับความยุติธรรม และด้านความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,805 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 312 คน กำหนดจำนวนตามตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970: 608) วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานีประศาสน์, 2562) แบ่งตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert (Rating Scale)

แบบสอบถามได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ที่สูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกข้อ และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้เท่ากับ 0.95 ที่สูงกว่าเกณฑ์ 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลในการวิจัยกับโรงเรียนในสังกัด ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน พร้อมส่งแบบสอบถามคืนตามที่เจ้าหน้าที่พร้อมติดแสตมป์ถึงผู้วิจัย เพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถามคืน และแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยไปส่งและติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง แจกแบบสอบถามไป 312 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 ด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ขำนิประศาสน์, 2562: 167)

ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป	หมายถึง พฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง พฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง พฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง พฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับน้อย
ต่ำกว่า 1.50	หมายถึง พฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันด้วยสถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และในกรณีพบว่าความแตกต่างกันจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD

ผลการวิจัย

1. ผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 พบว่า การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ และด้านการเป็นผู้นำ ตามลำดับ นำเสนอในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=312)				
พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การจูงใจ	4.44	0.52	มาก	1
2. การเป็นผู้นำ	4.36	0.51	มาก	5
3. การติดต่อสื่อสาร	4.39	0.54	มาก	2
4. การตัดสินใจ	4.38	0.53	มาก	4
5. การกำหนดเป้าหมาย	4.39	0.56	มาก	3
รวมทุกด้าน	4.39	0.49	มาก	

2. ผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมพร เขต 1

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหาร ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ ครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นด้านเดียวที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นำเสนอในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=312)

พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี (n=223)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=89)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการจูงใจ	4.45	0.51	4.41	0.53	0.64	0.52
2. ด้านการเป็นผู้นำ	4.36	0.50	4.37	0.53	-0.19	0.85
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.42	0.53	4.29	0.56	1.83	0.07
4. ด้านการตัดสินใจ	4.42	0.52	4.25	0.55	2.58**	0.01
5. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.37	0.56	4.42	0.58	-0.73	0.47
รวม	4.35	0.48	4.35	0.51	0.89	0.38

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การเป็นผู้นำ การกำหนดเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านการจูงใจ และการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน นำเสนอในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนก
ตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=312)

พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหาร	ประสบการณ์ ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1. การจูงใจ	น้อยกว่า 5 ปี	61	4.52	0.47	1.68	.19
	5-10 ปี	173	4.44	0.51		
	มากกว่า 10 ปี	78	4.36	0.54		
2. การเป็นผู้นำ	น้อยกว่า 5 ปี	61	4.51	0.41	3.71*	.03
	5-10 ปี	173	4.34	0.53		
	มากกว่า 10 ปี	78	4.28	0.50		
3. การติดต่อสื่อสาร	น้อยกว่า 5 ปี	61	4.57	0.52	4.86*	.01
	5-10 ปี	173	4.35	0.53		
	มากกว่า 10 ปี	78	4.31	0.55		
4. การตัดสินใจ	น้อยกว่า 5 ปี	61	4.52	0.48	2.95	.06
	5-10 ปี	173	4.35	0.53		
	มากกว่า 10 ปี	78	4.32	0.56		
5. การกำหนดเป้าหมาย	น้อยกว่า 5 ปี	61	4.55	0.49	3.81*	.02
	5-10 ปี	173	4.37	0.59		
	มากกว่า 10 ปี	78	4.29	0.54		
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	61	4.53	0.42	3.88*	.02
	5-10 ปี	173	4.37	0.49		
	มากกว่า 10 ปี	78	4.31	0.50		

2.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การติดต่อสื่อสาร การกำหนดเป้าหมาย มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการตัดสินใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือได้แก่ด้านการจูงใจ และด้านการเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน นำเสนอในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
(n=312)

พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร	ขนาดของ โรงเรียน	n	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1. ด้านการจูงใจ	เล็ก	71	4.39	0.54	1.10	0.35
	กลาง	147	4.45	0.50		
	ใหญ่	68	4.49	0.46		
	ใหญ่พิเศษ	26	4.29	0.62		
2. ด้านการเป็นผู้นำ	เล็ก	71	4.34	0.56	1.32	0.27
	กลาง	147	4.41	0.48		
	ใหญ่	68	4.32	0.46		
	ใหญ่พิเศษ	26	4.21	0.65		
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	เล็ก	71	4.39	0.56	4.67*	0.00
	กลาง	147	4.46	0.52		
	ใหญ่	68	4.32	0.48		
	ใหญ่พิเศษ	26	4.06	0.61		
4. ด้านการตัดสินใจ	เล็ก	71	4.34	0.52	2.99*	0.03
	กลาง	147	4.44	0.51		
	ใหญ่	68	4.37	0.52		
	ใหญ่พิเศษ	26	4.12	0.63		

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
(n=312)

พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร	ขนาดของ โรงเรียน	n	$\bar{X}$	SD	F	p-value
5. ด้านการกำหนด เป้าหมาย	เล็ก	71	4.29	0.56	6.73*	0.00
	กลาง	147	4.51	0.54		
	ใหญ่	68	4.34	0.57		
	ใหญ่พิเศษ	26	4.05	0.55		
รวม	เล็ก	71	4.35	0.51	3.32*	0.02
	กลาง	147	4.46	0.47		
	ใหญ่	68	4.37	0.44		
	ใหญ่พิเศษ	26	4.15	0.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการกำหนด นโยบายแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ควบคุมและตรวจสอบ ประเมินผลงานของครูตลอดจนชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตามที่กำหนดไว้ มีการกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของครู มีการติดต่อสื่อสาร แจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนให้แก่ครูและผู้ปกครองได้รับทราบ ให้ครูและชุมชนได้มีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจ มีการกำหนดเป้าหมายที่มีความ ชัดเจน จึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้สอดคล้องกับแนวคิดของ นิโธ สมัตตภาพงศ์ (2550: 5) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมบริหารที่จะประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการศึกษานั้น องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอันดับต้น ๆ คือ พฤติกรรมบริหารที่ได้แสดงออกถึงความร่วมมือกับบุคลากร สังคม และชุมชน ให้เกิดการยอมรับให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม จะส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ตามจะเชื่อมั่นและศรัทธา สนับสนุนหรือไม่อยู่ที่ศิลปะและยุทธวิธีต่าง ๆ และถ้าหันกลับมา พิจารณาในส่วนของคุณภาพและประสิทธิผลต้องนับว่าผู้นำเป็นศูนย์กลางพลังของกลุ่มคน และผู้นำจะต้องนำ

ความรู้สึกที่ดีทำให้คนสามารถที่จะสร้างแรงบันดาลใจและปลดปล่อยสิ่งที่ดี ที่สุดออกมาการเป็นผู้นำ ต้องมีการสร้างอารมณ์เป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้นำทุกคนต้องมี สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจบ เนียมมณี (2553: 108) จากการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ ด้วยความเต็มใจนั้น ผู้นำจะต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ด้วย มิฉะนั้นจะสร้างปัญหาต่าง ๆ มากมายจึงกล่าวได้ว่าผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ มาก และจากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ อยู่ใน ระดับมาก เป็นลำดับที่ 4 ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาปัญหา โดยค้นหาสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นว่าเกิด จากอะไร และทำความเข้าใจกับปัญหา เพื่อการกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง ให้น้อยลง โดยอาศัยกระบวนการการตัดสินใจทุกครั้ง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและผู้บริหาร ของโรงเรียน มีความคิดเห็นว่าคุณครูแม้ว่าจะมีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน แต่จากความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ในการที่จะพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา จึงได้พยายามส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทุกคนได้รับการอบรม สัมมนา จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน จึงเท่ากับเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ของครู ให้มีความเข้าใจในการทำงานตาม เกณฑ์คุณภาพการศึกษาดีขึ้น อภิสิทธิ์ เลขาตระกูล (2560) ศึกษางานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุประสบการณ์ การทำงาน และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลที่เป็น กลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะเป็นผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี หรือ 5-10 ปี และกลุ่ม 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการ ปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูคล้ายคลึงกัน และส่วนใหญ่ ตระหนักถึงความสำคัญของ มาตรฐานวิชาชีพของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยศ นัยประยูร (2549 :บทคัดย่อ) ที่พบว่าเมื่อ จำแนกตามสถานภาพครูและประสบการณ์ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ ญาณกฤตยา (2551) ที่พบว่า การดำเนินงานพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ระหว่างความเห็นของครูระดับต่างกันระหว่างครูที่ประสบการณ์ต่างกัน การปฏิบัติงานต่างกัน รวมทั้งระหว่างครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการบริหารต่างกัน ไม่ แตกต่างกัน นอก จากนี้ผลการวิเคราะห์ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิราวรรณ มีแจ้ง (2551) ที่ พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ของครูที่ มี

ประสบการณ์มากและครูที่มีประสบการณ์น้อยมีการปฏิบัติงาน โดยรวมและเกือบทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดเป้าหมายพบว่าแตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้บริหารมีการเตรียมการหาข้อมูลก่อนการตัดสินใจ และการกำหนดเป้าหมายอย่างรอบคอบ และเมื่อเกิดปัญหาและข้อขัดแย้งระหว่างครูผู้บริหารสามารถไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ด้วยดี นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานตามความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ บรรจบ เนียมมณี (2553: 108) ได้ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมของครูเราย่อมประกอบไปด้วยการตัดสินใจ และสั่งการอยู่ทุกขณะ บางครั้งก็เป็นการตัดสินใจและสั่งการที่ผ่านการไตร่ตรองแล้วเป็นอย่างดี แต่บางครั้งก็เป็นการตัดสินใจและสั่งการโดยปราศจากเหตุผลใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นจึงถือได้ว่า การตัดสินใจเป็นพฤติกรรมสำคัญของครูที่เราจะต้องกระทำอยู่เสมอในชีวิตประจำวัน และเมื่ออยู่ในองค์การก็เป็นทั้งพฤติกรรมและกระบวนการทางการบริหารที่สำคัญยิ่ง อันจะส่งผลต่อความอยู่รอดปลอดภัยขององค์การ

3. เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในภาพรวมต่างกัน เนื่องจาก ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกันเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งบริบทการทำงานในโรงเรียน ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกันมาก ดังนั้น จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจบางอย่างต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประจวบ แจ้งโพธิ์ (2557) ได้ให้ความเห็นว่า ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการ พัฒนาการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ชัย โสดาวิชิต (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การติดต่อสื่อสาร การกำหนดเป้าหมาย มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากโรงเรียนที่มี บุคลากรมาก สายการบังคับบัญชาที่มีความซับซ้อน

กว่า โรงเรียนที่มีบุคลากรน้อย ส่วนใหญ่ผู้บริหารก็จะสั่งการตามสายการบังคับบัญชา ไม่ได้สั่งการโดยตรงกับครูผู้สอน ทำให้ครูไม่ได้รับรู้พฤติกรรมหรือรับรู้ปฏิกิริยาบางอย่างของผู้บริหารได้อย่างตรงไปตรงมา ส่วนโรงเรียนที่มีจำนวนบุคลากรน้อย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว ผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับครูทุกคน ปฏิกริยาหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกครูจึงสามารถรับรู้ได้โดยตรง การที่บุคลากรมีจำนวนน้อย ผู้บริหารจำเป็นต้องช่วยรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่บางอย่างแทนครูหรือต้องหาวิธีการหรือบริหารจัดการภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งครูในโรงเรียนสามารถรับรู้ได้โดยตรง ต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรมาก ที่สั่งการตามสายการบังคับบัญชาหรือมอบหมายหน้าที่ให้ไปปฏิบัติ ทำให้ครูไม่แน่ใจว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศักดิ์ จิตสะอาด (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1-2 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1-2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน และผลงานวิจัยของ อติสร เสริม สุนทรศิลป์ (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และ ด้านการตัดสินใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือได้แก่ ด้านการจูงใจ และด้านการเป็นผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 รายด้านลำดับสุดท้าย คือ ด้านการเป็นผู้นำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 รายการสุดท้าย คือ ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ และผู้บริหารเป็นที่เลื่อมใสและศรัทธาของคณะครู หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำ และสนับสนุนการสร้างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ดี

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการตัดสินใจ ข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 รายการสุดท้ายที่ควรตระหนักและปฏิบัติให้มากขึ้น คือ ผู้บริหารควบคุมหรือสั่งการให้ครูทำงานตามมาตรฐาน และผู้บริหารมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการจูงใจ ข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 รายการสุดท้ายผู้บริหารควรตระหนักและปฏิบัติให้มากขึ้นคือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและผู้บริหารให้กำลังใจครู

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการติดต่อสื่อสาร ข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 รายการสุดท้ายผู้บริหารควรตระหนักและปฏิบัติให้มากขึ้นคือ ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทำงานให้ได้ตามมาตรฐานและผู้บริหารกำหนดให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำ
2. ควรมีการศึกษาปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ขับเคลื่อนการศึกษาไทยสู่ไทยแลนด์ 4.0**. ค้นเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2560, จาก <http://www.moe.go.th/websm/2016/aug/340.html>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิโรธ สมัตตภาพงศ์. (2550). **ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บรรจบ เนียมมณี. (2553). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประจวบ แจ้งโพธิ์. (2557). **ความคิดเห็นของครูตอบทบทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสิทธิ์ชัย โสดาวิชิต. (2558). **พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พงศ์ศักดิ์ จิตสะอาด. (2560) การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1-2. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย.
- ยศ นัยประยูร. (2549). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- วัชรภรณ์ ญาณกฤตยา. (2551). การดำเนินงานพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิราวรรณ มีแจ้ง. (2551). ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดิศร เสริมสุนทรศิลป์. (2556). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี. ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อภิสิทธิ์ เลขาตระกูล. (2560) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1967). New patter of management. New York: McGraw Hill.
- _____. (1961). The Human Organization: Its Management and Value. New York: McGraw-Hill.