

THE RELATIONSHIP BETWEEN BEHAVIORAL PSYCHOLOGY AND WORK EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN A PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE AT A PLACE

Kanokwan THAPTHIMTHONG¹, Thanat YANTHONG¹ and Naitawan KUMHOM^{1*}

1 Faculty of Social Sciences and Education Thongsuk College, Thailand; naitawan@hotmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 14 March 2025

Revised: 28 March 2025

Published: 8 April 2025

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of behavioral psychology, 2) study the level of effectiveness in work, and 3) study the relationship between behavioral psychology and work effectiveness among the educational personnel of an educational service area office. The sample used in this research consisted of 385 educational personnel. The tools used were questionnaires, and the statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage calculation, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis. The results of the study found that 1) The overall level of behavioral psychology was high. When classified by aspect, it was found that the highest aspect was behavior, followed by habit, and lastly, personality. 2) The overall level of effectiveness was high. When classified by aspect, it was found that all aspects were at a high level, with the highest being the ability to develop students with a positive attitude, followed by the ability to produce students with high academic achievement, and lastly, the ability to solve internal school problems. 3) The analysis of the relationship between behavioral psychology and work effectiveness using multiple regression analysis showed a value of 0.900. It could explain the variance of behavioral psychology and work effectiveness with statistical significance at the 0.01 level, accounting for 91.10% ($R^2 = 0.911$). The hypothesis testing found that there was a statistically significant relationship between behavioral psychology and work effectiveness at the 0.01 level.

Keywords: Behavioral psychology, Effectiveness, Educational Administration

CITATION INFORMATION: Thapthimthong, K., Yanthong, T., & Kumhom, N. (2025). The Relationship between Behavioral Psychology and Work Effectiveness of Educational Personnel in a Primary Educational Service Area Office at a Place. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(4), 10

ความสัมพันธ์ของจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง

กนกวรรณ ทับทิมทอง¹, ณัฐพล เนื่องชมภู¹ และ ในตะวัน กำห่อม^{1*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; ntawan@hotmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตพฤติกรรม 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลในงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) จิตพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านพฤติกรรม รองลงมาคือ ด้านอุปนิสัย และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับที่ 1 คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงาน ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 91.10 ($R^2 = 0.911$)และผลการทดสอบสมมติฐานจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงาน และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: จิตพฤติกรรม, ประสิทธิภาพ, การบริหารสถานศึกษา

ข้อมูลอ้างอิง: กนกวรรณ ทับทิมทอง, ณัฐพล ยนต์ทอง และ ในตะวัน กำห่อม. (2568). ความสัมพันธ์ของจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(4), 10

บทนำ

ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทุกๆ สถานการณ์ ภาวะผู้นำในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่น หรือกลุ่มการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตาม ควบคุม ตลอดจนต้องรู้จักใช้อำนาจแก่บุคคลอื่นๆ ในหลายๆ วิธี เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความรับผิดชอบ ให้อำนาจหน้าที่และความไว้วางใจในการตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ทำทลายความสามารถของบุคคลในวงการศึกษา เพราะย่อมจะหมายถึง การได้มาซึ่งอำนาจในตำแหน่งที่ได้รับไปผลักดันให้เกิดการพัฒนา หรือล้มเหลวอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า อำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่ในตำแหน่งนั้นนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานการศึกษาหรือไม่ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะต้องนำไปพิจารณา รวมทั้งขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การยื่นมือเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เขาเกิดความมั่นใจในตนเอง นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือแล้วยังตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม ซึ่งจะทำให้ผลงาน และขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้นด้วย เพราะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรตระหนัก เนื่องจากขวัญกำลังใจก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ ต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจวินิจฉัย การดูแลรักษาให้ขวัญกำลังใจดี และระดับขวัญกำลังใจสูงเสมอ ไม่ว่าขวัญกำลังใจของบุคคลหรือขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม (Davis, 1987)

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ ดังกล่าว ให้ได้ตามมาตรฐานและให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อีกทั้ง การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ จากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยจิตลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษา ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2558) ได้กล่าวถึงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตของพฤติกรรมทางจริยธรรมตามทฤษฎีตันไม้จริยธรรม ไว้ว่า “หากบุคคลมีพื้นฐานทางจิตใจเป็นปกติ และได้รับประสบการณ์ทางสังคมที่เหมาะสม บุคคลนั้นก็จะสามารถพัฒนาโดยธรรมชาติ สามารถเข้าใจตนเอง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ ซึ่งเป็นเสมือนเกิดปัญญาในการนำพาชีวิตผ่านพ้นทุกข์ได้”

นอกจากนี้ Gardner (2006) กล่าวถึงจิตลักษณะสำคัญ 5 ประการ อันประกอบไปด้วย จิตชำนาญการ เป็นความเชี่ยวชาญในการคิดเกี่ยวกับวิทยาการสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นอย่างน้อย ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการรู้คิดที่แยกออกไปตามลักษณะเฉพาะของสาขาวิชา งานฝีมือ หรืออาชีพหนึ่งๆ ทั้งนี้มีงานวิจัยหลายชิ้น ยืนยันว่า การจะเชี่ยวชาญในทางใดทางหนึ่งได้นั้น จะต้องใช้เวลากว่า 10 ปี จิตชำนาญการจึงหมายรวมถึง การทำงานอย่างสม่ำเสมอ วันแล้ววันเล่าเพื่อพัฒนาทักษะ และความเข้าใจ นั่นคือ ความมีวินัยอย่างสูง หากบุคคลปราศจากความเชี่ยวชาญ ในทางใดทางหนึ่งแล้ว ก็เสมือนว่าถูกกำหนดให้อยู่ในการควบคุมของคนอื่น จิตสังเคราะห์ เป็นการรับข้อมูลจากหลายๆ แหล่งนำมาทำความเข้าใจ และประเมินข้อมูลโดยปราศจากอคติ และผสมผสานให้กลายเป็นข้อมูลใหม่ที่มีความหมายต่อทั้งตัวผู้สังเคราะห์ และผู้คนอื่นๆ นอกจากจะมีคุณค่ามาตั้งแต่อดีตแล้ว ความสามารถในการสังเคราะห์นับได้ว่าจะยังมีความสำคัญมากขึ้นด้วยแนวโน้มที่เราจะต้องเผชิญกับข้อมูลที่เพิ่มพูนทวีคูณขึ้นอยู่ทุกวัน จิตสร้างสรรค์ ต่างจากความชำนาญการ และการสังเคราะห์ โดยเป็นการผลิตความคิดใหม่ๆ พร้อมทั้งตั้งคำถามที่แตกต่างไปจากเดิม และกำเนิดเป็นวิธีการคิดที่สดใหม่ ซึ่งก็อาจจะกลายเป็นคำตอบที่คาดไม่ถึง แต่อย่างไรก็ตาม ในที่สุดแล้วสิ่งสร้างสรรค์เหล่านี้จะต้องได้รับการยอมรับจากผู้รอบรู้ด้วยเหตุที่การสร้างสรรค์ คือ สิ่งอยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ จิตสร้างสรรค์จึงต้องล้ำหน้ากว่าคอมพิวเตอร์หรือหุ่นยนต์ที่ซับซ้อนที่สุดอย่างน้อยหนึ่งก้าวด้วยซ้ำไป (บุรฉัตร จันทรแดง, 2562)

ทุกคนคงยอมรับว่า ไม่มีใครสามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพังเป็นเวลานานๆ ได้ ทุกคนย่อมต้องมีผู้คนและสังคมรอบข้าง จิตเคารพ จึงเป็นการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม ถือเป็นความพยายามที่จะเข้าใจ “ผู้อื่น” และหาวิธีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในโลกที่ทุกคนเชื่อมโยงถึงกันได้นั้น การไม่ยอมรับฟัง

และขาดความเคารพซึ่งกันและกัน ย่อมไม่ใช่ทางเลือกที่ดีของการอยู่ร่วมกัน และ จิตจริยธรรม เป็นอีกขั้นหนึ่งที่นับได้ว่าเป็นนามธรรมมากกว่าจิตเคารพ โดยที่จิตจริยธรรมถือเป็นการไต่ตรองถึงธรรมชาติของงาน รวมทั้งความต้องการและความปรารถนาของสังคมที่เราดำรงอยู่ ที่สำคัญก็คือ เป็นแนวความคิดที่ว่าคนจะตอบสนองต่อจุดประสงค์ที่เหนือไปกว่าประโยชน์ ทั้งนี้ไม่ว่าจิต 5 ประการ จะมีความสำคัญอย่างไรในอดีต แต่ในโลกที่ถูกครอบงำด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อีกทั้งยังมีการหลั่งไหลของข้อมูลจำนวนมหาศาล คอมพิวเตอร์และหุ่นยนต์ ทำงานที่เป็นกิจวัตร และมีการสื่อสารข้ามกลุ่มประชากร เมื่อเป็นเช่นนั้น จิต 5 ประการ จึงยังมีความสำคัญอย่างมาก ในที่สุดแล้วผู้ที่มิได้ทั้ง 5 ประการ ย่อมจะอยู่รอดได้ในสังคมดังกล่าว ตามอุดมคติแล้ว ผู้บริหาร ครูผู้สอน และหัวหน้างาน ควรจะมีจิตทั้ง 5 ประการนี้ แต่ในความเป็นจริงหลาย ๆ คนที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ส่วนใหญ่แล้วจะขาดจิตดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจจะมากกว่าด้วยซ้ำไป ในปัจจุบันสังคมส่วนใหญ่ของเรานั้นไม่เห็นความสำคัญของจิต 5 ประการเลย การมุ่งเน้นแต่สาระของข้อมูล การทดสอบตามมาตรฐานด้านต่าง ๆ และธรรมเนียมปฏิบัติต่าง ๆ ของโรงเรียนที่กำหนดกันขึ้นมา ทำให้เราปราศจากความตระหนักต่อความต้องการจิตดังกล่าว ในอนาคต เราสามารถจะแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวได้ โดยฝึกอบรมครูอาจารย์ และผู้นำในองค์กรด้านต่าง ๆ ให้เห็นความสำคัญของทักษะและคุณลักษณะของจิตแต่ละประการให้มากขึ้น ดังนั้น จิตลักษณะดังกล่าวข้างต้น จึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งระบบการศึกษาในวงกว้าง น่าจะเป็นหลักประกันการปลูกฝังจิต ทั้ง 5 ประการนี้ได้ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ความมั่นใจว่าจิต 5 ประการนี้จะได้รับการพัฒนาขึ้นมา ก็คือ งานของการสังเคราะห์ ในขณะเดียวกันก็เป็นพันธะทางจริยธรรมด้วยในอีกหลาย ๆ ปีข้างหน้า สังคมย่อมไม่อาจอยู่รอดได้ถ้าหากประชาชนขาดการยอมรับ และไม่มีการปลูกฝังในจิต ทั้ง 5 ประการนี้ แนนอนว่าการให้การศึกษา นั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับโรงเรียน แต่ทว่าในเรื่องของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานอาชีพ ผู้นำในองค์กร หรือผู้นำชุมชน ต่างก็ต้องรับผิดชอบในส่วนของตนเอง ไม่สามารถปัดไปให้สถาบันอื่นได้ อย่างน้อยผู้บริหาร หรือหัวหน้างานที่ชาญฉลาด ก็จะต้องเลือกปลูกฝังที่มีจิตเหล่านี้อยู่แล้ว ดังนั้น ความท้าทาย ก็คือ การธำรงรักษาพัฒนา และกระตุ้นให้พวกเขาทำงานร่วมกันได้ ทำให้เขาเป็นต้นแบบของการคัดเลือกคนในอนาคต ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาสามารถปลูกฝังศักยภาพทางบวกนี้ได้ ไม่ว่าจะเป็นความชำนาญการ การสังเคราะห์ และการสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเราปลูกฝังความเคารพ และจริยธรรมไปด้วยกันก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่นอกเหนือจากทางน้อยลง ซึ่ง จิตทั้ง 5 ประการนี้ สามารถทำงานเสริมกันและกันได้ อีกทั้งการได้บ่มเพาะจิตเหล่านี้อย่างเหมาะสมแล้วจะมีการนำไปใช้ เมื่อถึงคราวที่จำเป็นได้ในทุกที่แต่แท้จริงแล้วเป้าหมาย และคุณค่าที่เหนือกว่านั้นเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งกว่า เพราะการอยู่รอด และการเจริญก้าวหน้าของมนุษย์นั้นจะขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของศักยภาพที่ทำให้มนุษย์นั้นแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น ได้รับความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) และที่สำคัญต้องเป็นผู้มีจิตลักษณะที่ดีในจิตใจ มีจิตใจที่นำเลื่อมใสศรัทธา เพราะจิตลักษณะที่ดีเป็นคุณสมบัติที่สำคัญจะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหาร สามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านอุปนิสัย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดที่จะสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงานเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในงานและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

บลูม (Bloom, 1943) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมว่าเป็นกิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำขึ้นซึ่งอาจสังเกตเห็นได้หรือไม่ได้ก็ตาม ครอนบาช (Cronbach, 1963) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมไว้ว่า เป็นผลของการเลือกปฏิกิริยาที่เหมาะสมที่สุดมาตอบสนองสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่างๆ เช่น ในการสร้างบ้านใหม่ ย่อมต้องมีเป้าหมายว่าจะให้ได้บ้านที่มีรูปร่างลักษณะอย่างไร เจ้าของบ้านจะต้องเลือกการตอบสนองอยู่ตลอดเวลา โกลเดนสัน (Mackie & Cooper, 1984) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมไว้ว่า เป็นการกระทำหรือตอบสนองการกระทำทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลและเป็นปฏิสัมพันธ์ในการตอบสนองสิ่งกระตุ้นภายในหรือภายนอก รวมทั้งเป็นกิจกรรมการกระทำต่างๆ ที่เป็นไปอย่างมีจุดหมาย สังเกตเห็นได้ หรือเป็นกิจกรรมการกระทำต่างๆ

กิ๊บสัน และ แจมส์ (Gibson & James, 1982: 43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ฮอย และ มีสเกล (Hoy & Miskel, 2001: 77) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่สำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์องค์กร ซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอด ความเจริญเติบโตขององค์กรและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาในการบริหารงาน สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญและเป็นเครื่องมือบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานใดงานหนึ่งสามารถที่จะบริหารงานเหล่านั้นไปจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ของจิตพฤติกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งเป็นไปในทิศทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

จิตพฤติกรรม

- 1) ด้านพฤติกรรม
- 2) ด้านบุคลิกภาพ
- 3) ด้านอุปนิสัย

ตัวแปรตาม (Dependent variables)

- 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทารโระยามาเน (Taro Yamane, 1970: 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .988 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอย

พหุคูณ (Multiple Regression) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จิตพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านพฤติกรรม รองลงมาคือ ด้านอุปนิสัย และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบุคลิกภาพตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจิตพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง: โดยรวม (n = 385)

จิตพฤติกรรมการบริหาร	M	SD	ระดับจิตพฤติกรรม	อันดับที่
1) ด้านพฤติกรรม	3.88	0.44	มาก	1
2) ด้านบุคลิกภาพ	3.53	0.96	มาก	3
3) ด้านอุปนิสัย	3.59	0.87	มาก	2
รวม	3.77	0.51	มาก	

ประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง: ภาพรวม (n = 385)

ประสิทธิผล	M	SD	ระดับประสิทธิผล	อันดับที่
1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.88	0.87	มาก	2
2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.97	0.24	มาก	1
3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	3.64	0.50	มาก	3
4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	3.64	0.55	มาก	4
รวม	3.88	0.41	มาก	

ความสัมพันธ์ของจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง พบว่า ด้านพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านอุปนิสัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

จิตพฤติกรรม X	B	Beta	t	Sig.
1) ด้านพฤติกรรม (X ₁)	.092	.199	3.449	.000
2) ด้านบุคลิกภาพ (X ₂)	.057	.161	2.116	.000
3) ด้านอุปนิสัย (X ₃)	.081	.100	4.123	.000

R = 0.900, R² = 0.911, Adjusted R² = 0.905, SEE = 0.122, F = 244.011, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) จิตพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านพฤติกรรม รองลงมาคือ ด้านอุปนิสัย และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล ช่วยเชิด (2565) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ รองลงมาคือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการไว้วางใจกัน และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563) สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษการ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสมรรถนะของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ใจบุญมา (2565) จิตพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า จิตพฤติกรรมการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านพฤติกรรม รองลงมาคือ ด้านอุปนิสัย และ อันดับสุดท้ายคือ ด้านบุคลิกภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน ทรงวิวัฒน์ (2563) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้าน หลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม

2) ประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ จำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา โพธิ์ (2565) เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

วิชาการของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล ช่วยเชิด (2565) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563) สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษการ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าสูงเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านวิธีการอยู่ในระดับมาก ด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณอยู่ในระดับมาก และด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวมินทร์ กิณี (2657) ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ของจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง พบว่า ด้านพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านอุปนิสัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล ช่วยเชิด (2565) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563) สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษการ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.46-0.63 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ใจบุญมา (2565) จิตพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีถดถอย

พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยการส่งเสริมการจัดการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของนักวิชาการพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 91.10 ($R^2=0.911$) และผลการทดสอบสมมติฐานการจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน ทรงวิวัฒน์ (2563) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศไม่มีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นความสัมพันธ์กันทางลบ ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศที่มีการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์กันทางบวก และส่งผลให้ภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำโดยที่ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันมากกว่าทุกด้าน ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กันในระดับรองลงมา ส่วนด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำกว่าทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรินทร์ กิณี (2657) ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 91.10 ($R^2=0.911$) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผล และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรณสรณ์ นรดี (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชร ดองก้าเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ตามลำดับ ดังตารางที่ 1 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความอยู่รอด ตามลำดับ และผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีพลังในการทำงาน มีลักษณะแน่วแน่และควบคุมอารมณ์ได้ ผู้บริหารต้องไม่กลัวอันตราย ความลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ให้สำเร็จได้ทุกอย่างมีความมั่นคงในความคิดเห็น และผู้บริหารต้อง

พัฒนาบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่จะทำให้บุคคลรวมกันเป็นทีม เพื่อเกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ และควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ชริกา ไชยเดช. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2558). ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นวมินทร์ กิณรี. (2657). ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม.
- บรรณสรณ์ นรดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรตองท่าเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 305-317.
- บุรณัตร์ จันทรแดง และคณะ. (2562). กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 8(1), 49-60
- รัตติกาล ช่วยเชิด. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง. ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข.
- รุ่งนภา โพธิ์. (2565). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง. ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข.
- วสันต์ ใจบุญมา. (2565). จิตพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม. ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข.
- สงวน ทรงวิวัฒน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี เขต 3. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- Bloom, B. S. (1964). *Taxonomy of Education Objectives, Handbook 1: Cognitive Domain*. New York: David Mekey.
- Cronbach, L. (1963). *Educational Psychology*. 2nd Edition. New York: Harcourt.
- Davis, G. A., & Thomas, M. A. (1987). *Effective Schools and Effective Teacher*. Boston.
- Gardner, H. (2006). *Multiple intelligences: New horizons in theory and practice*. New York: Perseus Books.
- Gibson, J. H., John, M. I., & James, H. D. (1982). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: Business Publications.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration, Theory, Research and Practices*. 6th Edition. New York: McGraw Hall.
- Mackie, D. M., & Cooper, J. (1984). Attitude polarization: The effects of group membership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 575-585.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).