



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส

The Relationship between In-School Supervision Behaviors of School Administrators and Morale in Job Performance of Teachers under the Office of Narathiwat Primary Educational Service Area

*มะรอฟี เจะเลาะ¹ เก็จกนก เอื้อวงศ์ และพิชิต ฤทธิจิรบุญ³

*Marorfee Jehloh¹, Ketkanok Urwongse² and Pichit Ritcharoon³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

²Master's student, School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

³รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

²Assoc. Prof. Dr., School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

³รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

³Assoc. Prof. Dr., Faculty of Education, Panyapiwat Institute of Management

*Corresponding author. E-mail: susar4@hotmail.com

Received : March 15, 2019

Revised : October 1, 2019

Accepted : March 5, 2020

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) พฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส (2) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 181 แห่ง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยครูสถานศึกษาละ 2 คน รวม 362 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และ .94 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) พฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม



การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .76

คำสำคัญ: พฤติกรรมการนิเทศภายใน ขวัญและกำลังใจ ประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to study (1) the in-school supervision behaviors of school administrators under the Offices of Narathiwat Primary Education Service Area; (2) the level of morale in job performance of teachers; and (3) the relationship between in-school supervision behaviors of school administrators and morale in job performance of teachers. The sample consisted of 181 basic education schools, obtained by stratified random sampling based on school size. The informants were 362 teachers, two of which from each school. The employed research instrument was a questionnaire on in-school supervision behaviors of school administrators and morale in job performance of teachers, with reliability coefficients of .97 and .94 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation. The findings were as follows: (1) both the overall and by-aspect in-school supervision behaviors of school administrators were rated at the high level; (2) both the overall and by-aspect morale in job performance of teachers were rated at the rather high level; and (3) in-school supervision behaviors of school administrators and morale in job performance of teachers correlated positively at the rather high level, with the correlation coefficient of .76 which was significant at the .01 level of statistical significance.

Keywords: In-school supervision behavior, Morale, Primary education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาคนทุกช่วงชีวิตให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน ซึ่งเชื่อมโยงไปกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม รวมถึงพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขัน ขณะที่กระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ปัจจุบันในโลกศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าและพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีการกระจายอย่างกว้างขวางและไร้ขีดจำกัดที่เกิดขึ้น ทำให้โลกทั้งหมดเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันอย่างรวดเร็วทุกประเทศในประชาคมโลกให้ความสำคัญและเร่งพัฒนาเพื่อให้ก้าวทันกับสภาพการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, น. 1) การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21



กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้นักเรียนมีความสามารถ 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการอ่านและเขียน (Literacy) การคำนวณ (Numeracy) และความสามารถด้านเหตุผล (Reasoning Ability) จึงส่งผลต่อการพัฒนาครูที่จะต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความสามารถดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, น. 5) แนวทางในการส่งเสริมพัฒนาครูที่สำคัญ คือ การนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ และวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย (วัชรานันท์, 2554, น. 7-8) ดังที่ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2556, น. 20) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาเพราะเป็นความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความเข้าใจในสภาพปัญหาปัจจุบันของตนเป็นอย่างดี หากมีระบบและกระบวนการนิเทศที่ชัดเจนด้วยความเห็นพ้องต้องกันและด้วยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็ย่อมมีแนวโน้มนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้จำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ดังกล่าวเช่นกัน แต่ในสภาพการณ์ปัจจุบันมีอุปสรรคและปัญหาอย่างมากส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากผู้เรียนมีเวลาเรียนไม่เต็มที่ สถานที่เรียนขาดความพร้อม สื่ออุปกรณ์การเรียนมีไม่เพียงพอ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์และมีความสามารถในการสอนไม่กล้าอยู่ในพื้นที่ การเดินทางเข้าไปนิเทศ ติดตามและประเมินผลทำได้น้อย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550, น. 189-191) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวราภรณ์ นุ่นเกลี้ยง (2552, น. 130) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี พบว่า ภาพรวมระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการมีความรู้สึกถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับความช่วยเหลือ และไม่ได้รับสิทธิเท่าที่ควรจากหน่วยงานของรัฐ สภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 คะแนนเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เท่ากับ 32.55 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2560)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวแสดงว่าคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรียังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จำเป็นที่ต้องมีวิธีการในการแก้ปัญหาดังกล่าว การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการที่มุ่งช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยตรงที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครู โดยใช้เทคนิควิธีการนิเทศที่หลากหลายเน้นความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน (Oliva & Pawlas, 2001, p. 565; วัชรานันท์, 2550, น. 253) การนิเทศแบบพัฒนาการเป็นการนิเทศรูปแบบหนึ่งที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของครูโดยตรงจากระดับที่มีความสามารถในการพัฒนาตนเองต่ำไปสู่การมีความสามารถในการพัฒนาตนเองที่สูงขึ้นอันจะส่งผลในด้านการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้นิเทศจะแสดงพฤติกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของครู



กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

ได้แก่ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors) พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Information Behaviors) พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors) พฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ (Non-Directive Behaviors) พฤติกรรมการณ์เทศดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่ค่อย ๆ เพิ่มทางเลือกและโอกาสในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงขั้นที่สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง (วัชราน เล่าเรียนดี, 2554, น. 126-132)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการสอนของครู การณ์เทศเป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง และส่งเสริมครูให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ซึ่งข้อค้นพบของงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการณ์เทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

สมมุติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

กรอบแนวคิดในการวิจัย

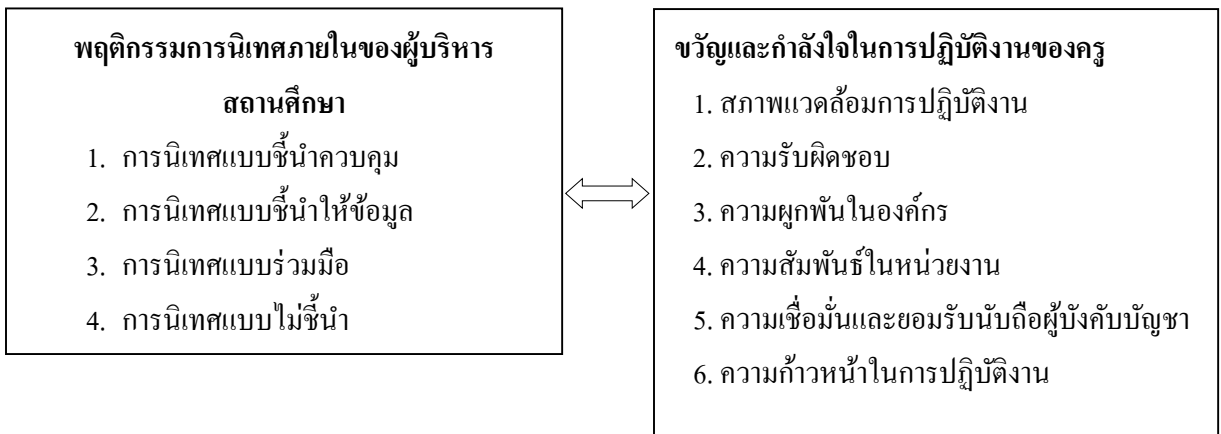
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส โดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



1. พฤติกรรมกรณิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของ Glickman (2010) และวัชรวิภา เล่าเรียนดี (2554, น. 119-132) ประกอบด้วย 4 พฤติกรรม ได้แก่ การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล การนิเทศแบบร่วมมือ และการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดของ Herzberg (1959) สมยศ นาวิการ (2545, น. 88) วรรณภา กลับบง (2552) และธิดาวรรณ เกติยวทอง (2555) รวมถึงทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์และสรุปรวบรวมเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความผูกพันในองค์กร ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถเขียนเป็นภาพประกอบที่แสดงถึงกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 340 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 680 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 181 แห่ง ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608, อ้างถึงใน พรณี ลิกิจวัฒน์, 2549, น. 72) จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วเปรียบเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาในแต่ละขนาด กำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ครู สถานศึกษาละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 362 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามพฤติกรรมกรณิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไป สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 ข้อ มีค่าความเที่ยง .97 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเที่ยง .94 ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อให้สถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งและเก็บแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ พฤติกรรมกรณิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. พฤติกรรมกรณิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.08$, $SD=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ พฤติกรรมกรณิเทศแบบร่วมมือ ($M=4.15$, $SD=0.45$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมกรณิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ($M=4.10$, $SD=0.45$) และพฤติกรรมกรณิเทศแบบชี้แนะควบคุม ($M=4.08$, $SD=0.53$) ส่วนพฤติกรรมกรณิเทศที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ พฤติกรรมกรณิเทศแบบไม่ชี้แนะ ($M=4.01$, $SD=0.57$)

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($M=4.22$, $SD=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ใน



กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

ระดับค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($M=4.43, SD=0.74$) ส่วนด้านที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ($M=3.93, SD=0.60$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r=.766^{**}$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเป็นลำดับแรก คือ พฤติกรรมนิเทศแบบไม่ชี้นำ ($r=.713^{**}$) รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ($r=.673^{**}$) และพฤติกรรมนิเทศแบบร่วมมือ ($r=.641^{**}$) ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ พฤติกรรมนิเทศแบบชี้นำควบคุม ($r=.600^{**}$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

พฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู						รวม
	สภาพแวดล้อม	ความรับผิดชอบ	ความผูกพันในองค์กร	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือ	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	
การนิเทศแบบชี้นำควบคุม	.223**	.434**	.321**	.470**	.668**	.416**	.600**
การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล	.364**	.538**	.551**	.385**	.646**	.433**	.673**
การนิเทศแบบร่วมมือ	.512**	.414**	.540**	.279**	.528**	.508**	.641**
การนิเทศแบบไม่ชี้นำ	.438**	.473**	.557**	.430**	.688**	.478**	.713**
รวม	.443**	.541**	.571**	.465**	.741**	.532**	.766**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้



1. พฤติกรรมกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรณีศึกษาในทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบชี้แนะควบคุม พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบชี้แนะให้ข้อมูล พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบร่วมมือ และพฤติกรรมกรณีศึกษาแบบไม่ชี้แนะในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดจุดเน้นเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ การดำเนินงานที่สอดคล้องกับจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 2.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีได้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวและให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีการจัดระบบและดำเนินการนิเทศภายในมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2559, น. 29-33) สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรรณทรี โชคไพศาล (2553, น. 112) ศึกษาพฤติกรรมกรณีศึกษาที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า พฤติกรรมกรณีศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของลักษณะ ใจเที่ยงกุล (2556) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกรณีศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมกรณีศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือเป็นแนวทางการนิเทศที่ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและตัดสินใจร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนหาแนวทางการปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรรณทรี โชคไพศาล (2553, น. 113) พบว่า พฤติกรรมกรณีศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูมากที่สุด แสดงว่าผู้นิเทศจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น สร้างความเป็นกันเองทำให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้ความหวาดกลัว พร้อมที่จะพูดคุยถึงปัญหาอย่างเปิดเผย การให้ครูรู้สึกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง และสอดคล้องกับ Beach and Reinhartz (2000, อ้างถึงใน เกียรติคุณ เอื้อวงศ์, 2555, น. 15) ได้ตั้งสมมุติฐานว่าคุณภาพการปฏิบัติงานของครูและผู้นิเทศจะสูงขึ้น เมื่อสัมพันธ์ภาพของครูและผู้นิเทศมีลักษณะของความเป็นเพื่อนและอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความร่วมมือ การเคารพและความมั่นใจซึ่งกันและกัน

2. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความผูกพันในองค์กร ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีมีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงานของบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและรักใคร่



กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผูกพันกัน อุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ครูมีความเชื่อมั่น ยอมรับ
ในความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์
มีเพียงพอและเหมาะสม ด้านอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องพิเศษ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ในด้านความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้เริ่มคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น ครูมี
ความมั่นใจในความปลอดภัย สามารถอุทิศเวลาในการจัดการเรียนการสอนได้เต็มที่มากขึ้น ซึ่งคณะกรรมการสิทธิ
มนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) จัดทำรายงานผลการประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2560
โดยส่วนของสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากสถิติย้อนหลัง 14 ปี นับตั้งแต่เริ่มเกิดเหตุการณ์ความ
ไม่สงบ ปี พ.ศ. 2560 เป็นปีที่มีจำนวนเหตุการณ์ความไม่สงบน้อยที่สุด กสม.ได้สรุปการประเมินสถานการณ์ปัญหาและ
อุปสรรครว่า จากตัวเลขสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบที่ลดลงและการดำเนินการที่สำคัญของรัฐ แสดงให้เห็นถึง
สถานการณ์เชิงบวกของการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ชุมศักดิ์ นรารัตน์วงศ์, 2561)
สอดคล้องกับการขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ การปฏิรูปการศึกษาระบบ
การบริหารการศึกษา มีเป้าหมายให้ผู้เรียน ครู ณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
จัดโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในรูปแบบการสานพลังประชารัฐผ่าน
กิจกรรมสำคัญ ได้แก่ กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับพื้นที่บริการ ศึกษาธิการส่วนหน้าเคลื่อนที่พบ
ประชาชนเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจทิศทางการจัดการศึกษา และการพัฒนาต้นแบบการจัดการศึกษาท้องถิ่นพึ่งพา
ตนเองโดยใช้ตำบลเป็นฐาน อีกทั้งยังได้จัดกิจกรรม Smart office เสริมสร้างความเข้มแข็งทางการบริหารจัดการศึกษา
พร้อมกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การยกย่องเชิดชูเกียรติกรณีพิเศษ และค่าตอบแทนพิเศษ
(ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของชูโตะ ฐิ โย โษะ
(2553, น. 84) ที่ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ
งานวิจัยของนุรฮัน มะลี (2558) ที่ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1
จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า ขวัญและกำลังใจของครู โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านนโยบาย
และการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมมี
ความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะการที่โรงเรียนดำเนินการในทำให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุง แก้ไข พัฒนาพฤติกรรมกรสอน
ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนได้ประโยชน์สูงสุด โดยที่
ผู้บริหารสนับสนุนและเอื้ออำนวยปัจจัยด้านต่าง ๆ แสดงความชื่นชม ยินดี สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ให้กับครู ทั้งนี้พฤติกรรมกรณีศึกษาในกับขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์กันเพราะขวัญและกำลังใจช่วยส่งเสริม
การปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน



กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

ให้สำเร็จ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์ (2551, น. 79) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกรณีศึกษาของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรณีศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพีระศักดิ์ ธารารัมย์ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชาย สวัสดิศรี (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐนันท์ ฐานเจริญ (2560, น. 267) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูค่อนข้างสูงทุกด้าน ได้แก่ พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบไม่ชี้แนะ พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบชี้แนะให้ข้อมูล พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบร่วมมือ ยกเว้นพฤติกรรมกรณีศึกษาแบบชี้แนะควบคุมที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานหรือการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเคร่งครัด ใช้วิธีการสั่งการให้ครูปฏิบัติตามที่ผู้บริหารต้องการ คิดพิจารณาแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่คิดว่าเหมาะสม และชี้แนะให้ครูไปชี้ทำให้ขาดบรรยากาศที่ดีของการทำงานร่วมกัน ขาดบรรยากาศของความ เป็นประชาธิปไตย ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อความสามารถและความต้องการของครู ขาดความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความรู้สึกกดดัน และขาดอิสระในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูไม่อาจใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทำให้ขวัญและกำลังใจลดลงได้ สอดคล้องกับ Gordon (2015, อ้างถึงใน เก่งกนก เอื้อวงศ์, 2555, น. 42) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการนิเทศการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จด้านมาตรฐานการร่วมมือ คือ การให้ความใส่ใจกับปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพ รวมถึงพัฒนาความสัมพันธ์ด้านวิชาชีพ ส่งเสริมการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มอย่างเปิดกว้าง และดูแลเอาใจใส่ครู อย่างไรก็ตาม Glickman (2010) และวัชรวิภา เถาเรียนดี (2550, น. 123) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การดำเนินกรณีศึกษาในผู้บริหารควรเลือกวิธีการนิเทศและพฤติกรรมกรณีศึกษาที่เหมาะสมกับความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ของครู เพื่อสร้างแรงจูงใจการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ความร่วมมือในการรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื้อหา



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบาย ทิศทางการนิเทศภายในที่ชัดเจน และส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกพฤติกรรมกรณีศึกษาในที่เหมาะสมกับครูตามสภาพแวดล้อม บริบท ภาระงานและความต้องการของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงระดับพัฒนาการของครู ความรู้ความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบหน้าที่ เพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

1) กรณีที่ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญน้อย ผู้บริหารควรเลือกใช้พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบชี้แนะควบคุม หรือพฤติกรรมกรณีศึกษาแบบชี้แนะให้ข้อมูล เพื่อเป็นการกระตุ้นครูให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

2) กรณีที่ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีความสามารถในการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรเลือกใช้พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบร่วมมือ

3) กรณีที่ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความสามารถในการเรียนรู้ มีพัฒนาการในระดับสูง และต้องการอิสระ ผู้บริหารควรเลือกใช้พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบไม่ชี้แนะ

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงการเลือกใช้พฤติกรรมกรณีศึกษาแบบชี้แนะควบคุม เพราะอาจทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ส่วนพฤติกรรมกรณีศึกษาแบบไม่ชี้แนะเป็นพฤติกรรมกรณีศึกษาที่ควรสนับสนุนให้นำไปใช้ให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ผู้นิเทศและครูจะมีอิสระ กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู



บรรณานุกรม

- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2555). หน่วยที่ 8 การนิเทศในสถานศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา หน่วยที่ 1 - 8* (น. 1-67). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2556). หน่วยที่ 13 ผู้นำกับการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา หน่วยที่ 11-15* (พิมพ์ครั้งที่ 2, น. 1-76). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชุมศักดิ์ นรารัตน์วงศ์. (2562, กุมภาพันธ์ 16). *เกาะติควิกฤติไฟใต้*. สยามรัฐออนไลน์ สืบค้นจาก <https://siamrath.co.th/n/41276>.
- ชาติชาย สวัสดิศรี. (2554). *ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ชูโบะระห์ ยูโซ๊ะ. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- ณัฐนันท์ ฐานเจริญ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 10(2), 261-272.
- ธิดาวรรณ เกลียาทอง. (2555). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นุรฮัน มะลี. (2558). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัชฌมศึกษา เขต 15*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2549). *วิจัยทางการศึกษา*. คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พรรณทรี โชคไพศาล. (2553). *พฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์สอนของครู*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พีระศักดิ์ ทะรารัมย์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.



- ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์. (2551). *พฤติกรรมกรณีศึกษาของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์).
- ลักขณา ใจเที่ยงกุล. (2556). *พฤติกรรมกรณีศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วชรการณ นุ่นเกลี้ยง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วรรณภา กลีบคง. (2552). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2550). *กรณีศึกษาการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครปฐม: ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2554). *กรณีศึกษาการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 9). นครปฐม: ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2561). *การขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัตตานี*.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1*.
- _____. (2560). *รายงานผลการทดสอบระดับชาติ NT, O-NET, I-NET ปีการศึกษา 2560*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนในสังกัด*. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *การประชุมสัมมนาทางวิชาการระหว่างประเทศ ประจำปี 2557 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่องการศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก <http://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1407>
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา*. สืบค้นจาก http://www.onec.go.th/onec_web/page.php?mod=Book&file=view&itemId=1120.
- Glickman, D, C. (2010). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley.
- Oliva, P. F. & Pawlas, G. E. (2001). *Supervision for today's schools* (6th ed.). New York: John Wiley & Sons.