



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY



การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ ครั้งที่ 4 ประจำปี 2565

National Conference in Applied Research

NCAR NBU

“นวัตกรรมเปลี่ยนโลก”

วันที่ 25 มีนาคม 2565 ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ด้านศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 1/2



www.northbkk.ac.th

การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ “นวัตกรรมเปลี่ยนโลก” ประจำปี 2565

จัดทำโดย สำนักวิจัย และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง

อธิการบดี

ผศ.ดร.ปัทมา รูปสุวรรณกุล

รองอธิการบดีอาวุโส

ดร.นันทนา ขวศิริกุลชล

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.สายหยุด จำปาทอง

ผศ.ดร.ทรงยศ แก้วมงคล

ศ.ดร.จรรยา สุวรรณทัต

ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร

ศ.ดร.มนต์ชัย เทียนทอง

ผศ.ดร.เพชรวัลย์ ธีระวณิชพงศ์

รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

ผศ.ดร.อนันต์ ธรรมชาลัย

รศ.ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ

ผศ.ดร.सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล

รศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร

อ.นิษรา พรสุริวงษ์

ผศ.ดร.พรมิตร กุลกาลเย็นยง

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ

รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์

ผศ.ดร.ผดุง วรรณทอง

รศ.ดร.ทวีศักดิ์ รูปสิงห์

ผศ.ดร.ภูมิภาควัฒน์ ภูมิพงศ์คชศร

รศ.ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง

ผศ.ดร.วิวัฒน์ กิตติพิชัย

รศ.ดร.สมศักดิ์ สามีศรีธรรม

ผศ.ดร.สรวงค์ชัย อนันทวิจักขณ์

รศ.ดร.สักรินทร์ อยู่ผ่อง

ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์

รศ.เรื่อนแก้ว ภัทรานุประวัติ

ผศ.ดร.สุจิตรา สมศักดิ์ธรรม

ผศ.ดร.เชษฐาธิดา กุศลลาไสยานนท์

ผศ. รสดา เวชฎาพันธุ์

ผศ.ดร.เถกิง วงศ์ศิริโชติ

ดร.จิรายุ อัครวิบูลย์กิจ

ผศ.ดร.โอปอ กลับลกุล

ดร.จุฑารัตน์ อำนวยวุฒิกุล

ผศ.ดร.ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์

ดร.ชเนตติ พุ่มพฤษ

ผศ.ดร.ธิดา หน่มมี

ดร.นุพล ไม้งาม

ผศ.ดร.ธิปไตย โสถดิวรรณ

ดร.พัทธวิภา สติยภาศีกุล

ผศ.ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ

ดร.ภาวิณัทธนา เจริญบุญ

ผศ.ดร.ประสิทธิ์ชัย นรากรณ์

ดร.วัชรพงษ์ พินิจธำรง

ดร.สุรเชษฐ์ จันทรงาม

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

ด้านศึกษาศาสตร์

รศ.ดร.ทิวต์ มณีโชติ

ผศ.ดร.ภาณุวัฒน์ ศิริบุบผะ

รศ.ดร.ธัญญา ปลื้มสำราญ

ผศ.ดร.มนตา ตูลย์เมธากา

รศ.ดร.นิตยา สุขเสรีทรัพย์

ผศ.ดร.ฤทธิชัย อ่อนมิ่ง

รศ.ดร.พงศ์ หรดาล

ผศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

รศ.ดร.มนสิข สิริสมบุญ

ผศ.ดร.ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์

รศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร

ผศ.ดร.สินธวา คามดิษฐ์

รศ.ดร.วิภาส ทองสุทธิ

ผศ.ดร.สุภัทร ชูประดิษฐ์

รศ.ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์

ผศ.จกั พิริยะพรศิริ

รศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

ดร.เกียรติศักดิ์ จันทร์แก้ว

ผศ.ดร.ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ

ดร.ธนันท์ ธนารัตตะภูมิ

ผศ.ดร.ปัญญา ธีระวิทยเลิศ

ดร.บุปผา ปลื้มสำราญ

ผศ.ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย

ดร.ปริญญช ชูประดิษฐ์

ผศ.ดร.ภาคภูมิ บำรุงสุข

ดร.โอภาส สุขหวาน

ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผศ.ดร.นันทิวรรณ อุดมศิลป์

ดร.ฉันทิพย์ ลีลิตธรรม

ผศ.ดร.นิติเดช คุณาทองสัมฤทธิ์

ดร.เดช ธรรมศิริ

ผศ.ดร.อุษณีย์ ภัคดีตระกูลวงศ์

ดร.ปริพัทธ์ ศรีสมบุญ

ดร.เอกรัฐ ฐิติกาญจน์

ดร.วริยา เย็นเป้ง

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ

รศ.ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์

ผศ.ดร.सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล

รศ.ดร.ภัทริรา ผลงาม

ผศ.ดร.อนันต์ ธรรมชาลัย

รศ.ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ

ผศ.พรณรงค์ สิงห์สำราญ

ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนาก

ดร.จรัมจิต เกิดบ้านชั้น

ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ดร.ณัฐภัสสร ธนาบวรพาณิชย์

ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิต

ดร.ปัญญาวัฒน์ จุฑามาศ

ผศ.ดร.สมยศ อวเกียรติ

ดร.วิยะดา วรานนท์วินิช

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

ด้านศึกษาศาสตร์

รศ.ดร.ภาวดี อนันต์นาวิ

รศ.ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง

ผศ.ดร.เบญจรัตน์ ราชฉวาง

ผศ.ดร.เพชราวลัย ธีระวณัฐพงศ์

ผศ.ดร.กุลจิรา รักชนคร

ผศ.ดร.คำเพชร ฐิริปริญา

ผศ.ดร.ทรงยศ แก้วมงคล

ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม

ผศ.ดร.อุทัยวรรณ สายพัฒนะ

ดร.ณรงค์ พิมสาร

ดร.ดวงกมล แก้วแดง

ดร.นพรัตน์ น้อยเจริญ

ดร.วิโรจน์ หมั่นเทพ

ดร.สมนึก การีเวท

ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผศ.สุวเดช บุญลือ

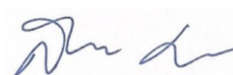
สารอธิการบดี

เรียน ผู้บริหาร คณาจารย์นักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

และผู้เข้าร่วมงานประชุมวิชาการระดับชาติทุกท่าน

งานวิจัยเป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมีความตระหนักถึงบทบาทและภาระหน้าที่ของพันธกิจดังกล่าว โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการแสวงหาสร้าง ถ่ายทอด และสืบทอดองค์ความรู้ที่มีทั้งความเป็นสากลและมีคุณค่าที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในประเด็น Disruptive Technology นับตั้งแต่โควิดแพร่ระบาดมายาวนานกว่า 2 ปี ได้ส่งผลกระทบต่อ Disrupt ในหลายประเด็น อาทิ Autonomous Vehicles, FinTech (Financial Technology), Hyperloop, Solar City, Web-based Phone Calls, Automation and Robotic in Manufacturing , Quantum Innovation & Technology เป็นต้น อันเป็นประเด็นที่แวดวงวิชาการควรจะตระหนัก และด้วยความเป็นสากลของกระบวนการแสวงหาความรู้ของกระบวนการวิจัย ย่อมทำให้มหาวิทยาลัยมีการบูรณาการปัจจัยและกระบวนการทั้งหมดให้นำไปสู่การทำวิจัยที่สามารถให้ผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยนำไปใช้ได้ ซึ่งบทความทางวิชาการและบทความวิจัยที่ปรากฏในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติฉบับนี้ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าทางด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณะกรรมการพิจารณาบทความ (Peer Review) ทุกท่านที่ได้โปรดเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการพิจารณา บทความวิชาการและบทความวิจัยในรายงานสืบเนื่องจากการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปี 2565 ภายใต้หัวข้อ “นวัตกรรมเปลี่ยนโลก” เล่มนี้ และขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยในการทำงานวิจัย และการถอดกระบวนการดำเนินงานวิจัยมาสู่องค์ความรู้ที่เรียบเรียงเป็นบทความเผยแพร่แก่ผู้อ่าน ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการฉบับนี้



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประเวดีรุ่งเรือง)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

กำหนดการ

การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ ครั้งที่ 4 ประจำปี 2565

(NCAR NBU : National Conference in Applied Research)

“นวัตกรรมเปลี่ยนโลก” (Disruptive Innovation)

วันศุกร์ที่ 25 มีนาคม 2565 เวลา 08:00-16:30 น.

ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

08:00 –08:45 น. ลงทะเบียน

08:45 –09:00 น. เข้าร่วมพิธีเปิดและชมวิดีโอทัศน์แนะนำมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

09:00 –09:15 น. พิธีเปิด การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ ประจำปี 2565

- กล่าวเปิดการประชุมโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวิติรุ่งเรือง
ประธานพิธี อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- กล่าวรายงานโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล
ผู้อำนวยการสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

09:15 –10:15 น. ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “นวัตกรรมเปลี่ยนโลก”

โดย ศาสตราจารย์ ดร.มนต์ชัย เทียนทอง

10:15 –12:00 น. การนำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านการประชุมทางไกล ช่วงที่ 1 (ZOOM)

12:00 –13:00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13:00 –14:30 น. การนำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านการประชุมทางไกล ช่วงที่ 2 (ZOOM)

14:30 –14:45 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

14:45 –17:30 น. การนำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านการประชุมทางไกล ช่วงที่ 3 (ZOOM)

หมายเหตุ: เวลา 08:45-10:15 น. ถ่ายทอดสดผ่าน Facebook Live

สารบัญ

		หน้า
E0001	การศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนา สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1	1
E0002	ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	15
E0003	การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	25
E0004	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	38
E0005	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียม อุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี	53
E0006	ศึกษาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	67
E0007	การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี	82
E0008	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2	98

สารบัญ

		หน้า
E0009	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	113
E0010	การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1	126
E0011	การศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่ม ไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2	139
E0013	การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา ในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	149
E0014	ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอ ยายาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	162
E0015	การศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	175
E0016	การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ ครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา กลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	189
E0017	การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัด การศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขต ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร	203

สารบัญ

		หน้า
E0018	การศึกษาการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	216
	จิราพร บุญถนอม ทรงยศ แก้วมงคล	
E0019	การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	227
	ณัฐสุดา สัมมาอรรถ ทรงยศ แก้วมงคล	
E0020	ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1	239
	พิชญา ตั้งสุขสันต์ ปราศรัย ประวิติรุ่งเรือง ทิวาวรรณ สุวานิช	
E0021	การศึกษาสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	254
	ฐิติมา ชุมชอบ กุลจิรา รักษนคร	
E0022	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	267
	เอกพันธ์ วันศรี ทรงยศ แก้วมงคล	
E0023	ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี	282
	ขวัญใจ ศรีนภทอง สมนึก การ์ไวท	
E0024	การศึกษาสภาพและความต้องการการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	297
	กรนันท์ โสภาส ทรงยศ แก้วมงคล ทิวาวรรณ สุวานิช	
E0025	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร	309
	ณัฐภรณ์ แสงกล้า กุลจิรา รักษนคร พรพิมล ประวิติรุ่งเรือง	
E0027	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล	323
	ภาชกร รวดเร็ว ทรงยศ แก้วมงคล	

สารบัญ

		หน้า
E0028	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับ ปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1	พิมผกา สุวรรณ สมศักดิ์ คงเที่ยง 338
E0029	การศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่ม ไทรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ธนกิจ เสียบไธสง ทรงยศ แก้วมงคล 347
E0030	การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2	ฐิตินันท์ ยางงาม ทรงยศ แก้วมงคล 357
E0031	การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	อุษณีย์ จักรคำ วิโรจน์ หมั่นเทพ สมนึก การิเวท 372
E0032	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอ ทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	จุฑารัตน์ นาคทุ่งเตา สมศักดิ์ คงเที่ยง 385
E0033	การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขต สายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพฯ	กัญฐณา คำเหมื่อง สมนึก การิเวท วิโรจน์ หมั่นเทพ 400
E0035	การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี	วรรณกานต์ เอมอ่อน ทรงยศ แก้วมงคล ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง 413
E0036	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	ปวิพัทธ์ ศรีดารากุล สมศักดิ์ คงเที่ยง 431

สารบัญ

		หน้า
E0037	การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	ศรณี ทวีรัตน์ กุลจิรา รักษนคร 443
E0038	การศึกษาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2	รพีพร ศรีทองแท้ ทรงยศ แก้วมงคล ทิวาวรรณ สุวานิช 457
E0039	การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	เมืองชล ใจดี ปราศรัย ประวิติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล 473
E0040	การศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1	จินดา จันทรีโอ สมนึก การิเวท วิโรจน์ หมั่นเทพ 489
E0041	การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด	วีรพงษ์ ชะม้ายเมียง กุลจิรา รักษนคร 502
E0042	การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	นุศรา จันทะคาม พรพิมล ประวิติรุ่งเรือง กุลจิรา รักษนคร 512
E0044	ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อการบริหารงาน ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	จุฬาวรรณ พันนุรักษ์ สมนึก การิเวท 527
E0045	การศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัท เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี	ภูริตา เบาเนิด สมนึก การิเวท 539

สารบัญ

		หน้า
E0046	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	วศินี สุริยวงษ์ สมนึก การีเวท 552
E0047	การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ	นิยม ขจรเนติกุล ทรงยศ แก้วมงคล 568
E0048	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด	พัชรภรณ์ โพธิ์กุล สมศักดิ์ คงเที่ยง 577
E0049	การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	พีระพล เพียรเสมอ ทรงยศ แก้วมงคล 586
E0050	การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี	กนกวรรณ ทิพย์สุข วิโรจน์ หมั่นเทพ สมศักดิ์ คงเที่ยง 596
E0051	การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1	กรวิภา ประเสริฐพรหม พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง กุลจิรา รักษนคร 610
E0052	ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน เบญจมาชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี	สยามรัฐ ลอยพิมาย กุลจิรา รักษนคร 624
E0053	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1	รัตนภรณ์ นงพรมมา สมศักดิ์ คงเที่ยง 636

สารบัญ

			หน้า
E0054	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กรณีศึกษา: เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	ศรัญญา เหล่าลาด ปราศรัย ประวิติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล	650
E0055	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1	กมลชนก สถิตกุล สมศักดิ์ คงเที่ยง	664
E0056	การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	อรอนงค์ เหลือมล้า กุลจิรา รักษนคร	676
E0057	การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิต นวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Base Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es)	พลอยไพลิน พรำไนต์ เบญจรัตน์ ราชฉวาง	690
E0058	แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ สมศักดิ์ คงเที่ยง	703
E0059	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่	ศิริวัฒน์ แสงศิริ พนมพร จันทรปัญญา	716
E0060	การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่	ศศิพร สุพงษ์ พนมพร จันทรปัญญา	731

E0001: การศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1

A STUDY OF TEACHER SATISFACTION IN THE DEVELOPMENT OF A SCHOOL ENVIRONMENT THAT PROMOTES STUDENTS LEARNING IN PATHIO SCHOOL NETWORK 2 UNDER CHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

จิราภรณ์ บัวผัน¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 103 คน จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 สถิติที่ใช้ คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way-ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการให้บริการนักเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ครูที่มีเพศและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านห้องเรียน ด้านการบริหาร ด้านกลุ่มเพื่อน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และด้านการให้บริการนักเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน

Abstract

The aims of this study were to study and compare teachers' satisfaction in the development of school environments that promote students learning in Pathio School Network 2 under Chumphon Primary

Educational Service Area Office 1, classified by gender and educational level. The sample consisted of 103 teachers in Pathio School Network 2 under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 from the stratified random sampling. The instrument used to collect data was a 5-level estimation scale questionnaire. with the index of item-objective congruence between 0.80-1.00, and the reliability of .89. The statistics to used data analysis were: standard deviation (S.D.), t-test, and one-way-ANOVA.

The results of research

1. A study of teachers' satisfaction in developing a school environment that promotes students learning in Pathio School Network 2 under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 as a whole is at a high level. When considering each aspect with the highest average, namely student service aspect. Satisfaction was at the highest level, followed by administrative aspect. Satisfaction was at the highest level. The most and the least aspect was the student activities aspect. They were satisfied at a high level, respectively.

2. Teachers of different genders and educational levels. There were teachers' satisfaction in developing a school environment that promotes students learning in Pathio School Network 2 under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, in the classroom aspect, administrative aspect, friends group aspect, building aspect, student activities aspect and the student services aspect. Overall and each aspect was not different.

Keywords: Satisfaction, School environment, Students learning

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการศึกษาและสถานศึกษายังดำเนินงานในระบบผ่านการจัดการกระบวนการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปทางการศึกษาและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการบริหารทางการศึกษาตลอดจนนโยบายทางการศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยหลักการจัดการศึกษาจะต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพในรูปแบบต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความงอกงามโดยเฉพาะเรื่องอาคารเรียน อาคารประกอบบริเวณสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และบุคลากรที่อยู่โดยรอบตัวของผู้เรียน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงลักษณะพฤติกรรมของตัวผู้เรียน นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้เรียนและผู้สอนในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมต่อการเรียนการสอน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนให้เกิดมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย (สุรวรินทร์ บุญเกิด. 2550:1)

กระบวนการเรียนรู้โดยให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้จัดการสอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้ระบุสาระสำคัญของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนที่ผู้เรียนต้องมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานด้าน

การบริหารในด้านของการบริหารการจัดการศึกษามาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเต็มศักยภาพการพัฒนาคุณภาพของคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและนักเรียน ดังนั้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สำหรับสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร และด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560-2579)

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงการจัดและการส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพ ต้องปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมทัศนคติต่าง ๆ อันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อการเตรียมพร้อมบุคคลากรหรือบุคคลให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของประเทศ ซึ่งสภาพแวดล้อมจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจ เนื่องจากการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยสร้างลักษณะนิสัย รวมทั้งให้ผู้เรียนมีความสุข ได้รับความสะดวกปราศจากความกังวล สามารถศึกษาได้อย่างเต็มที่ช่วยปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังที่ เอสติน (Astin. 1968) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมนั้นมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ ตลอดจนพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา เป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยหล่อหลอมเกลาบุคลิกภาพ ในฐานะที่นิสิตนักศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในสถาบันมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม สร้างความพอดีให้กับภาวะจิตใจของนิสิตเพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาอารมณ์และบุคลิกภาพของตนเองอย่างสมบูรณ์ ซึ่งรวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่เป็นผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง

สภาพแวดล้อมในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดนโยบายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา การบริหารการจัดการที่จะให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์ คือ โรงเรียนต้องมีสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากร วัสดุ เทคโนโลยีงบประมาณและทรัพยากรคน สามารถจัดการศึกษาได้ดีทั้งในด้านการบริหารการจัดการและการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายจากปัญหาจริง ประสบการณ์จริงตามธรรมชาติเชื่อมโยงสู่เรื่องต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนสู่การปฏิบัติจริงในชีวิต รวมทั้งได้ร่วมงานกับผู้เกี่ยวข้องมีความสุข และยังสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน (ณัฐภค อุทโท. 2558: 1-2) ซึ่งโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 11 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้มีเป้าหมายในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนโดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนแก่นักเรียน ตรงตามเป้าหมายอย่างแท้จริง ซึ่งการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้ที่สำคัญของนักเรียน

จากความสำคัญที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจด้านใดมากที่สุดและพึงพอใจด้านใดน้อยที่สุด ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมทางด้านการเรียนทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านห้องเรียน 2) ด้านการบริหาร 3) ด้านกลุ่มเพื่อน 4) ด้านอาคารสถานที่ 5) ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และ 6) ด้านการให้บริการแก่นักเรียน อีกทั้งยังไม่เคยมีการสอบถามความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายปะทิว 2 และเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมระบบการจัดการการบริหารภายใน

สถานศึกษาในเครือข่ายปะทิว 2 ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดผลประโยชน์แก่ผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

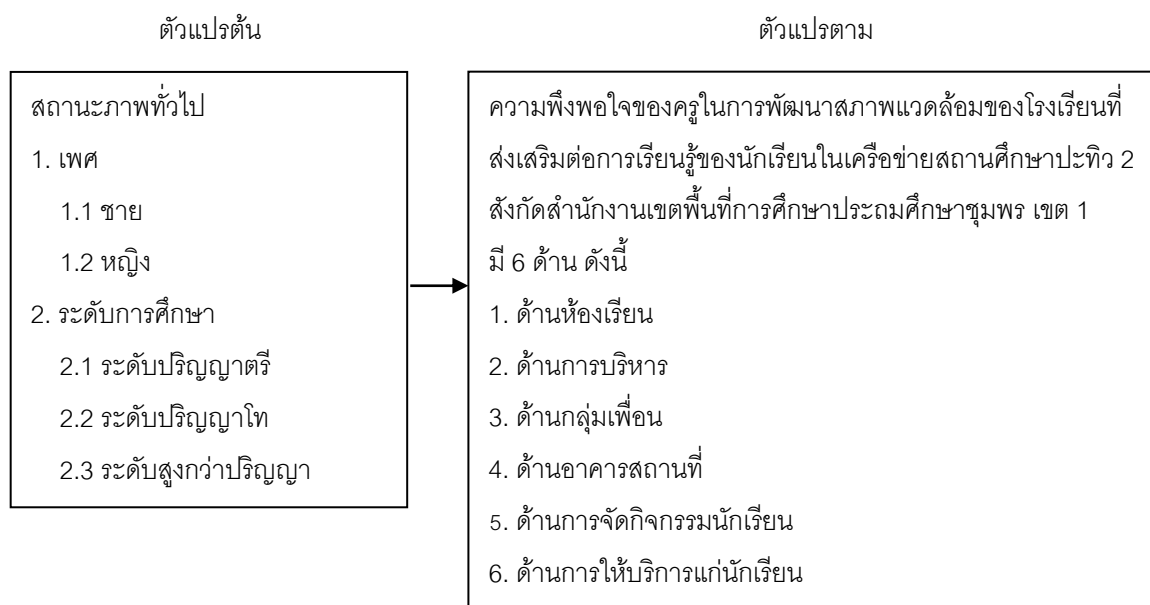
1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 จำนวน 11 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 11 โรงเรียน โดยศึกษาความพึงพอใจตามแนวคิดของ แอสติน (Astin. 1968: 9-14) โดยสภาพแวดล้อมเป็นที่สำคัญจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวนทั้งหมด 140 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 - มกราคม 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้ง 6 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมด้านห้องเรียน สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร สภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และสภาพแวดล้อมด้านการให้บริการแก่นักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นเครื่องมือ จำนวน 103 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีการของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวนทั้งหมด 140 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 โดยใช้ตารางของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประชากรของแต่ละโรงเรียน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 103 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาคำพึงพอใจของครูในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ (n = 103)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านห้องเรียน	4.48	0.31	มาก
2. ด้านการบริหาร	4.52	0.27	มากที่สุด
3. ด้านกลุ่มเพื่อน	4.49	0.32	มาก
4. ด้านอาคารสถานที่	4.46	0.39	มาก
5. ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน	4.35	0.40	มาก
6. ด้านการให้บริการนักเรียน	4.53	0.26	มากที่สุด
รวม	4.48	0.23	มาก

จากตาราง 1 ผลการศึกษาคำพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการนักเรียน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.26) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.27) และด้านที่น้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนใน
เครือข่ายปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามเพศ

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	เพศ				t	p
	ชาย (n = 36)		หญิง (n = 67)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านห้องเรียน	4.62	0.30	4.40	0.29	3.66	0.76
2. ด้านการบริหาร	4.60	0.28	4.47	0.26	2.42	0.80
3. ด้านกลุ่มเพื่อน	4.58	0.30	4.44	0.32	2.21	0.25
4. ด้านอาคารสถานที่	4.62	0.34	4.37	0.38	3.36	0.11
5. ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน	4.55	0.39	4.25	0.37	3.82	0.32
6. ด้านการให้บริการนักเรียน	4.61	0.26	4.48	0.25	2.39	0.87
รวม	4.60	0.22	4.41	0.21	4.45	0.90

จากตาราง 2 ครูที่มีเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการ
เรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
ด้านห้องเรียน ด้านการบริหาร ด้านกลุ่มเพื่อน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และด้านการให้บริการ
นักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนใน
เครือข่ายปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านห้องเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.144	.072	.730	.484
	ภายในกลุ่ม	100	9.890	.099		
	รวม	102	10.034			
2. ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.012	.006	.080	.923
	ภายในกลุ่ม	100	7.616	.076		
	รวม	102	7.628			
3. ด้านกลุ่มเพื่อน	ระหว่างกลุ่ม	2	.137	.069	.660	.519
	ภายในกลุ่ม	100	10.418	.104		
	รวม	102	10.555			

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
4. ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2	.233	.116	.769	.466
	ภายในกลุ่ม	100	15.150	.152		
	รวม	102	15.383			
5. ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.289	.145	.893	.413
	ภายในกลุ่ม	100	16.194	.162		
	รวม	102	16.483			
6. ด้านการให้บริการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.124	.062	.917	.403
	ภายในกลุ่ม	100	6.774	.068		
	รวม	102	6.898			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.046	.023	.427	.654
	ภายในกลุ่ม	100	5.417	.054		
	รวม	102	5.463			

จากตาราง 3 ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านห้องเรียน ด้านการบริการ ด้านกลุ่มเพื่อน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และด้านการให้บริการนักเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการให้บริการนักเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ด้านห้องเรียน ด้านการบริหาร ด้านกลุ่มเพื่อน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และด้านการให้บริการนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านห้องเรียน ด้านการบริหาร ด้านกลุ่มเพื่อน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และด้านการให้บริการนักเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการให้บริการนักเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทั้ง 11 โรงเรียน ได้พัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและให้ความร่วมมือในการพัฒนานตนเองเพื่อให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมด้านการให้บริการนักเรียน หรือสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร ที่มีความสำคัญในการวางแผนการบริหารของโรงเรียนให้มีคุณภาพส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยามนั้นจะต้องมีความร่มรื่น เป็นระเบียบและมีบรรยากาศที่ดี และมีความปลอดภัยในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ ช่วยให้นักเรียนพัฒนาการกระบวนความคิดและพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย นันทน์ภัส หัตตะปะนิตย์ (2558: 50) ได้ศึกษาการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สรุปได้ว่าการจัดสภาพที่อยู่ต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นปัจจัยพื้นฐานอันสำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และมีความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนการพัฒนาความคิดการพัฒนาจิตใจ ตลอดจนการพัฒนาคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์จากความสำเร็จของการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านต่าง ๆ 6 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 สภาพแวดล้อมด้านห้องเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อและจัดเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน เป็นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียนภายในห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน และมีการจัดห้องเรียนเป็นสัดส่วน สวยาม สะอาดตา มีสีสันทันที่เหมาะสมกับอารมณ์และจิตใจของผู้เรียน ดึงดูดใจให้ผู้เรียนมีความสุขเมื่อได้เรียนในห้องเรียน และน้อยสุด คือ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย อาจเป็นเพราะยังขาดเทคนิคและสื่อการสอนที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรศักดิ์ วุฒิวิชญานันต์ (2559: 55) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของ

นักเรียนโรงเรียนเทศบาล 1 (สดาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่ครูเป็นผู้สร้างกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นจากการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อม องค์ประกอบสี วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารที่จะทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดียิ่งขึ้น การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนด้วยกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีดำเนินการสอบถาม ปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนและการบริการอยู่เสมอ เพื่อให้ครูผู้สอนมีความพร้อมในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ที่สามารถทำให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมรอบด้าน และน้อยสุด คือ มีการส่งเสริมการบูรณาการความรู้และทักษะตามเนื้อหาสู่ทักษะชีวิต ซึ่งอาจจะมีการมุ่งเน้นวิชาการในห้องเรียนมากเกินไปจึงมีการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านทักษะชีวิตและการพัฒนาอาชีพให้กับนักเรียนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรศักดิ์ วุฒิวิชญานันต์ (2559: 55) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 1 (สดาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารจะต้องจัดองค์ประกอบในการบริหารให้ครอบคลุม มีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสวัสดิการให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ และสนับสนุน สื่อการเรียนการสอนที่เป็นปัจจุบันเหมาะสมกับผู้เรียน และต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ และทักษะชีวิตให้กับนักเรียนเพิ่มมากขึ้น

1.3 สภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อและจัดเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนุกสนาน และมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการยอมรับฟังข้อเสนอ คำตักเตือน และคำแนะนำ จากทุกฝ่ายในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน สามารถมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเครือข่ายปะทิว 2 คอยส่งเสริมกิจกรรมให้กับนักเรียน มีการปรับปรุงพัฒนาตามข้อเสนอนะของผู้อื่น และมีกิจกรรมที่สร้างความกระตือรือร้นให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส หัตถะปะนิตย์ (2558: 45) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนต่อการปรับตัว และการดำรงชีวิตของนักเรียนภายในห้องเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนสังคมกลุ่มย่อยสังคมหนึ่งในโรงเรียน ทั้งด้านผลการเรียน พฤติกรรมการคบเพื่อน และการยอมรับฟังความคิดและข้อเสนอนะของผู้อื่น ดังนั้นการรวมกลุ่มของนักเรียนจึงมีอิทธิพลสำคัญของสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน

1.4 สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความพึงพอใจในการให้ความสำคัญในเรื่องของอาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ มีความปลอดภัย โรงอาหารมีจำนวน โต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอสำหรับจำนวนนักเรียน และสะอาด อากาศถ่ายเทดี และมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สวยงามเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการดูแลอาคาร สถานที่ที่ดีในทุก ๆ ด้าน ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นและทำให้โรงเรียนดูมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ทองยิ่ง (2551) ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนคลองก้อยวิทยา ในด้านอาคารสถานที่ ซึ่งมีผลโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส หัตถะปะนิตย์ (2558:45) ที่กล่าวว่า อาคารสถานที่ที่ดีต้องมีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่โรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งต้องครอบคลุมทั้งด้านการจัดหา การดูแลรักษา ความสะอาดทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ความ

ปลอดภัย และมีการวางแผนการใช้ประโยชน์ให้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการดำเนินการจัดช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมที่มีความเหมาะสม ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมเหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน และระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การเคารพธงชาติ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมที่ส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมต่อต้านยาเสพติด กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมสภานักเรียนที่ส่งเสริมประชาธิปไตยและมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรศักดิ์ วุฒิวิชญานันต์ (2559:58) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน นั้นต้องเป็นงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนานักเรียน การมีวินัยในตนเอง การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความสามารถตามความถนัดและความสนใจของตนเอง งานบริการสอนซ่อมเสริมการศึกษาพิเศษ งานจัดการดูแลให้นักเรียนได้เข้ากับชั้นเรียน การจัดให้นักเรียนได้มีกิจกรรมพิเศษในเวลาว่างเพื่อฝึกให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ให้เป็นผู้มีวินัยและรู้จักปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมและมีผลสภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการห้อง สนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด เป็นเรื่องสำคัญความสะดวกในการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน ระหว่างนักเรียนกับครู ครูกับผู้บริหาร หรือหน่วยงานต่าง ๆ และมีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้เพราะทุกโรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่องของการให้บริการห้องสนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ แก่นักเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่หลายหลาย และมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้ากับยุคปัจจุบัน ทำให้การติดต่อสื่อสารในการเรียนรู้ของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ความสะดวกมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่กว้างไกลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส หัตถะปะนิตย์ (2558:45) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเทศบาลอินทร์บุญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า มีผลด้านการให้บริการผู้เรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านห้องเรียน ด้านการบริการ ด้านกลุ่มเพื่อน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และด้านการให้บริการนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จูงใจ (2557) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเป็นนักเรียนชายและนักเรียนหญิงตามความพึงพอใจ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรศักดิ์ วุฒิวิชญานันต์ (2559: 55) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 1 (สดาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบึง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านห้องเรียน ด้านการบริการ ด้านกลุ่มเพื่อน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และด้านการให้บริการนักเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาปะทิว 2 มีระดับการศึกษาใกล้เคียงกันและเป็นครูรุ่นใหม่ ๆ อีกทั้งสภาพแวดล้อมของโรงเรียนนั้นมีความคล้ายคลึงกัน จึงส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อีกทั้งนักเรียนยังได้รับการดูแลในเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเหมือน ๆ กันจึงทำให้ความพึงพอใจของครูนั้นไม่เกิดความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพจน์ พจน์พัฒนาพล (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนวัดเทพนิมิตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนวัดเทพนิมิตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เมื่อจำแนกตามระดับชั้นการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ โพธิสัย (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนาคำในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนบ้านนาคำในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เมื่อจำแนกตามระดับชั้นการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้โรงเรียนทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นรายด้านและรายข้อที่มีความพึงพอใจน้อยสุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านห้องเรียน โรงเรียนควรมีการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายให้กับครูและนักเรียน มีการส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนและใช้ได้จริงกับการเรียนการสอน
2. สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร โรงเรียนควรมีการส่งเสริมการบูรณาการความรู้และทักษะตามเนื้อหาสู่ทักษะชีวิตให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถให้ความสำคัญในเรื่องทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนได้เติบโตในสังคมปัจจุบันได้
3. สภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน โรงเรียนควรส่งเสริมและปลูกฝังความรักสามัคคีระหว่างกัน ให้รักใคร่กลมเกลียวกัน เมื่อเกิดปัญหาในห้องเรียนหรือทำกิจกรรมกลุ่มให้นักเรียนสามารถที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ผ่านลุล่วงไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
4. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ โรงเรียนควรมีการปรับขนาดของห้องเรียน ให้มีความเหมาะสมกับจำนวนของนักเรียนในแต่ละห้องเรียน เพราะจำนวนนักเรียนที่มากเกินไปอาจทำให้การเรียนรู้ภายในห้องเรียนของนักเรียนไม่มีประสิทธิภาพ
5. สภาพแวดล้อมด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน โรงเรียนควรมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อนักเรียน ไม่ควรมุ่งเน้นการประเมินและหันมาสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะชีวิต สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กับนักเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิดกล้าแสดงออก มีความสุขในการร่วมกิจกรรมของโรงเรียน

6. สภาพแวดล้อมด้านการให้บริการนักเรียน โรงเรียนควรมีการจัดการให้บริการสหกรณ์ มินิมาร์ท ร้านค้าของโรงเรียนให้มีความพร้อม และควรให้คำชี้แจง พร้อมทั้งข้อมูลข่าวสาร และความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการ ประกันอุบัติเหตุให้กับนักเรียนอย่างทั่วถึงและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาค้นคว้าหรือทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารและการเรียนการสอนในโรงเรียนต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือนักเรียนในงานบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

3. ควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดหรือตัวแปรเพื่อเปรียบเทียบที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้เพื่อนำผลที่แตกต่างมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ณัฐภักดิ์ อุทโท. (2558). การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพของโรงเรียนอนุบาลวัดช่องลม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นฤมล จุงใจ. (2557). สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิต-

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทน์ภัส หัตถะปะนิตย์. (2558). ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของ

โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสงค์ ทองยิ่ง. (2551). ศึกษาสภาพแวดล้อมของนักเรียนโรงเรียนคลองก้อยวิทยา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรพจน์ พจน์พัฒนพล. (2548). การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนวัดเทพนิมิตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาจะเข้เทรา เขต 1. งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรภรณ์ โพธิ์ชัย. (2558). สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนาค่านาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิต-

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชรศักดิ์ วุฒิชัยนันต์. (2559). ความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนของ

โรงเรียนเทศบาล 1 (สถาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุธาวรินทร์ บุญเกิด. (2550). **ความพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านคลองยายอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. ปรินูญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Astin, A. W. (1968). **The College Environment**. Washington, DC: The American Council on Education. from www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=3728.

E0002: ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1

**WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN PRATHOMSUKSATHAMMASART SCHOOL
AFFILIATED WITHIN PATHUMTANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

พิทวัส ประยูรช่วย¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 62 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) แบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับความสำเร็จ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านตัวงานเอง 5) ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพในองค์กร 2) ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร 3) ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา 4) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 5) ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 62 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ห่อ่านาจำแนกรายข้อได้ค่าอ่านาจำแนกระหว่าง -.10 ถึง .81 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉลี่ยทั้งฉบับได้เท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมาก หากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านได้รับความสำเร็จ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านตัวงานเอง

2. การเปรียบเทียบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this 1) Study were work motivation of teachers in Prathomsuksathammasart school affiliated within pathumthani primary educational service area office 1 and 2) Compare the factors of motivation for the performance of teachers at Prathomsuksathammasart Affiliated within Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, Classified by gender and work experience. The study method was studied from a sample group of teachers at Prathomsuksathammasart School. 62 people under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, Using a questionnaire on the study of factors of motivation for work of Teacher in Prathomsuksathammasart School Affiliated within Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, According to Herzberg theory, It is divided into 5 motivation factors: 1) The aspect of getting success. 2) The aspect of being respected. 3) Progress. 4) The work itself. 5) Being responsible for work. There are 5 supporting factors as follows: 1) The status of the organization. 2) Relationship with personnel in the organization. 3) Quality of supervisory control. 4) Policy and administration of the organization. 5) Salary or Wage. In which 62 questionnaires were returned and analyzed for discriminating power, the discriminant power was between -.10 to .81 and the mean reliability of the whole questionnaire was .94 The statistics used in the data analysis were used. Mean ($\bar{X}$) and Standard Deviation (S.D.) and t-test (t-test).

The results of the research found that

1. Factors of Motivation Factors with Influence Teacher in Prathomsuksathammasart School Affiliated within Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 in terms of motivating factors Overall, it was at a high level. If ranked from the highest to lowest average, 3 ranks were responsible for work, followed by recognition. respect and achievement. The aspect with the lowest mean was self.

2. Comparison of factors of Motivation Factors with Influence Teacher in Prathomsuksathammasart School Affiliated within Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, The classification by gender and work experience were not statistically significantly different.

Keywords: The Motivation Factors, Work Motivation.

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคม ให้เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ให้ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังสร้างสรรค์ การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรมคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: คำนำ) การขับเคลื่อนในการทำงานของสถานศึกษาที่ดีล้วนสะท้อนจากบุคคลในองค์กรทำงานอย่างทุ่มเทและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้คนทุ่มเทและพยายามทำงานให้สำเร็จลงไปด้วยดี ผู้บริหารพยายามจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ นานา เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้วิธีการจูงใจอาจมาในรูปแบบของการให้รางวัล ผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น รูปแบบของเงิน ค่าสรรเสริญ การเลื่อนตำแหน่ง รอยยิ้มเป็นต้น (ณัฐวัชร จันทโรธรั. 2563: 100) หากผู้บริหารงานในองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญถึงการสร้างแรงจูงใจของครูให้เกิดขึ้นในการทำงานย่อมส่งผลดีทั้งต่อประสิทธิผลในการสอนและการปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษานั้น ๆ

การที่จะให้บุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ข้าราชการครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านั้นมีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการ ของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่ข้าราชการครูเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือการมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคมเป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (ปัญญา จันทรอด. 2548: 2) การทำงานในองค์กรทุกระบบย่อมมีความหลากหลายในตัวบุคลากรทั้งนี้โรงเรียนประถมศึกษาธรรมดาสามัญ ล้วนมีบุคลากรที่หลากหลายที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลแตกต่างกันรายบุคคลมีทั้งทางบวกและทางลบภายในองค์กร

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาธรรมดาสามัญสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อคณะครูและบุคลากรขณะเดียวกันเมื่อคณะครูและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพแล้วขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนงานการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จให้องค์การหรือหน่วยงานเป็นที่ยอมรับ เป็นตัวอย่างที่ดีได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนรวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของบุคลากรของโรงเรียน

วัตถุประสงค์

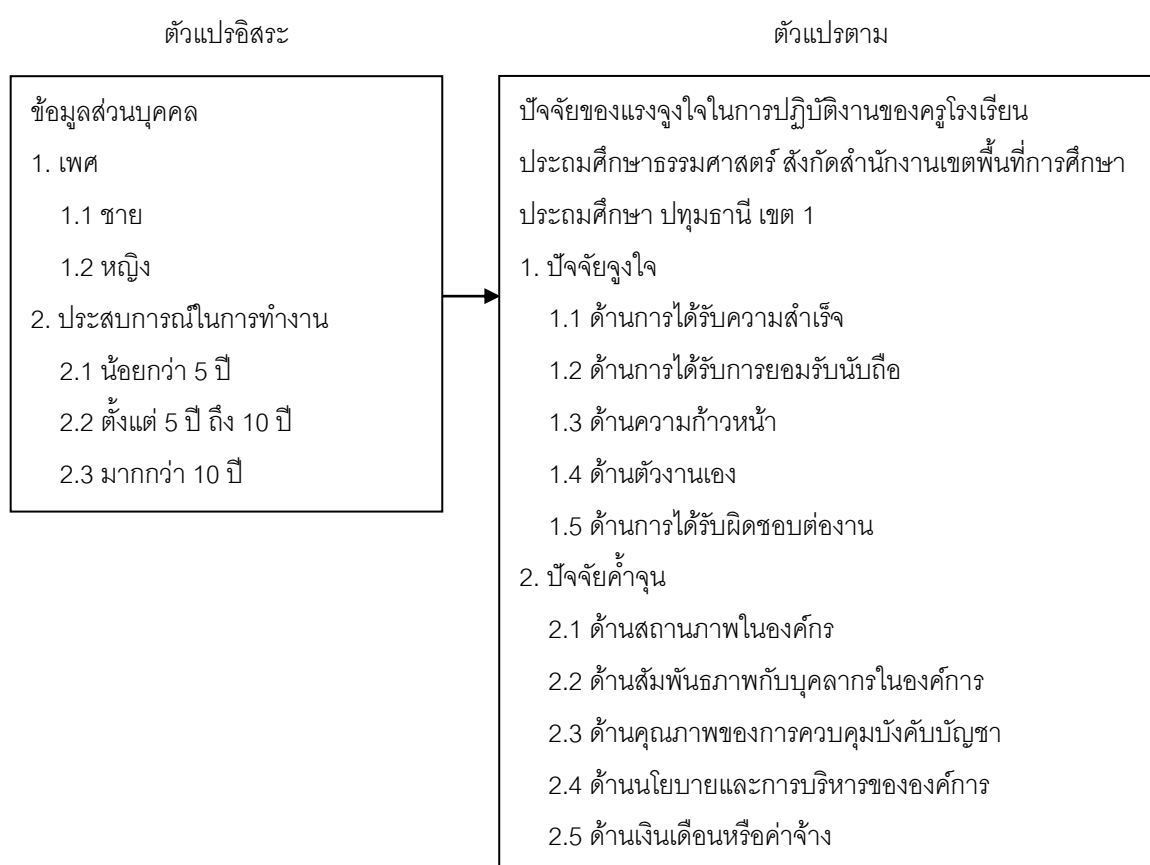
1. เพื่อศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมดาสามัญสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมดาสามัญสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้สถานศึกษาทราบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ทำให้สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ธรรมศาสตร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564 - มกราคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ แนวคิดของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครู ของโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียน ประกอบด้วยข้าราชการครูจำนวน 74 คน โดยผู้วิจัยเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 62 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียน ประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 62 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบ ความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้ง ฉบับเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ท- กรุงเทพมหานคร เสนอไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล ดำเนินการส่ง แบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ทำการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐาน ได้ใช้สถิติ t-test แบบ independent และการแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยผู้วิจัย ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1		รวม (n = 62)		
ด้านปัจจัยจูงใจ		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ		3.75	.56	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		3.82	.63	มาก
3. ด้านความก้าวหน้า		3.73	.60	มาก
4. ด้านตัวงานเอง		3.68	.78	มาก
5. ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน		4.06	.65	มาก
รวม		3.81	.64	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับผิดชอบต่องานมี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมี ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านตัวงานเองมี ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ปัจจัยจูงใจซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ปัจจัยจูงใจ	ชาย (n = 7)		หญิง (n = 55)		t-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	3.88	.57	3.74	.56	.62	.53
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	.51	3.81	.65	.28	.77
3. ด้านความก้าวหน้า	3.42	.59	3.77	.60	1.44	.15
4. ด้านตัวงานเอง	3.60	.49	3.69	.81	.26	.79
5. ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน	4.02	.70	4.06	.66	.15	.88
รวม	3.76	.57	3.81	.65	.55	.62

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านตัวเองและด้านการได้รับผิดชอบต่องานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยจูงใจซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1						
	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df.	MS	F	Sig.
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	.192	2	.096	.291	.748
	ภายในกลุ่ม	19.41	59	.329		
	รวม	19.61	61			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.41	2	.706	1.77	.179
	ภายในกลุ่ม	23.53	59	.399		
	รวม	24.94	61			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.301	2	.151	.398	.673
	ภายในกลุ่ม	22.30	59	.378		
	รวม	22.60	61			
4. ด้านตัวเอง	ระหว่างกลุ่ม	.264	2	.132	.207	.813
	ภายในกลุ่ม	37.50	59	.636		
	รวม	37.77	61			
5. ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	.675	1.58	.214
	ภายในกลุ่ม	25.19	59	.427		
	รวม	26.54	61			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.649	2	.352	.849	.525
	ภายในกลุ่ม	25.58	59	.433		
	รวม	31.32	61			

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ

.525 ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้า ด้านตัวงานเองและด้านการได้รับผิดชอบต่องานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ระดับมาก หากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านได้รับความสำเร็จ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านตัวงานเอง

เปรียบเทียบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย ($\bar{X} = 3.76$) และเพศหญิง ($\bar{X} = 3.81$) ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและเปรียบเทียบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันจะมีปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์มีการให้ความสำคัญต่อบริการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยจัดสรรอัตรา กำลังของการทำงาน มีผลตอบแทนต่อการทำงานให้แก่บุคลากรที่หลากหลายรูปแบบ เป็นการยืนยันทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg, 1959) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ของ ลัดดา พันชนิง (2559: 64) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในประเด็นปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากมีประเด็นสำคัญในรายด้านที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายดังนี้

1. ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะมีความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้รับการยอมรับนับถือการยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร

3. ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับ

การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ผูกอบรมสัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านตัวงานเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ปฏิบัติงานที่ตรงความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

5. ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสามารถในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพศที่ต่างกันมีระดับมาก ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านตัวงานเองและด้านการได้รับผิดชอบต่องานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ อริยธัญญา วงศ์ใหญ่ (2558: 22) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมแล้วถือว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ อริยธัญญา วงศ์ใหญ่ (2558: 22) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมแล้ว ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ที่มีขนาดต่างกัน

2. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ที่มีรูปแบบเฉพาะอื่น เช่น โรงเรียนที่สอนสองภาษา โรงเรียนในฝัน โรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ณัฐวัชร จันทโรธวัช. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). ประสิทธิภาพขององค์การ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 9(2).
- ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา พันชนิง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริญญา วงศ์ใหญ่. (2558). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- Herzberg, F.; Mausner, B.; & Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed., New York: Johniley and Sons.

E0003: การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

A STUDY OF CORE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สิทธิชัย วรอินทร์¹ วิโรจน์ หมั่นเทพ² สมนึก การ์เวท³

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1,402 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีคุณภาพความตรงรายข้อ (IOC) อยู่ระหว่าง เท่ากับ 0.80 -1.00 ความเที่ยงทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ .893 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .31) โดยด้านที่มีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .44) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .40) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .43) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study the core competencies of administrators of educational institutions. Under the Trat Primary Educational Service Area Office and to compare the core competencies

of school administrators according to the opinions of teachers under the Trat Primary Education Service Area Office. Classified by educational level work experience and school size The population used in the research was 1,402 people. The samples used in the research were school teachers. Under the Office of Trat Primary Educational Service Area, there were 302 persons. The instrument used for data collection was a questionnaire. The quality of accuracy in clauses (IOC) was between 0.80-1.00 and the reliability of the whole issue. (Reliability) was .893. The statistics used in the data analysis were percentage (Percent), mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), t-test independent, one-way analysis of variance (One- way ANOVA)

The results of the research found that

1. Core competencies of educational institution administrators Under the Trat Primary Educational Service Area Office Overall, the performance was at a high level ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .31). The aspect of achievement ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .44), followed by teamwork ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .40), good service ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .48), and the aspect with The lowest mean is in terms of self-development ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .43), respectively.

2. The results of the comparison of teachers' opinions on the core competency of school administrators Under the Trat Primary Educational Service Area Office Classified by educational level, it was found that there was no difference. However, when considering each aspect, it was found that the self-development aspect was significantly different at the .05 level by the bachelor's degree group. have lower average Postgraduate level group Classified by work experience and classified by school size as a whole, it was found that there was no difference.

Keywords: core competencies, school administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัตินี้ มีใจความว่า “ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและความก้าวหน้า ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547: 30) โดยเจตนารมณ์พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถนโยบายนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและการจัดการศึกษาสามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่ในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ เลือกภารกิจ และทำหน้าที่เป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สถานศึกษาที่ดีนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งความสามารถดังกล่าวเรียกว่า

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจุบันระบบราชการมีการกำหนดเกณฑ์ความสามารถด้านสมรรถนะของผู้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในการบริหารงานสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองของโลกของภูมิภาค และของประเทศไทย มีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะหลักในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรอันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ (ไวยวิทย์ ทองแท้, 2562: 2)

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีผลสำคัญยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากการแสดงออกถึงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้ประจักษ์ชัด ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีเรื่องต่าง ๆ ให้พัฒนามากมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพหรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 26-30)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบจัดการศึกษาในระบบ รวมทั้งการจัดการศึกษาตามนโยบายและการกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ริเริ่มให้โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยตนเองมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาได้สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่องซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องประกอบด้วย สถานที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สบายงาม มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และระบบการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ และที่ขาดไม่ได้คือการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการบริหารซึ่งแต่ละสถานศึกษาก็มีการบริหารที่แตกต่างกันบางโรงเรียนก็ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ แต่บางสถานศึกษาก็ประสบความสำเร็จน้อย และประสบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาขาดประสบการณ์และขาดสมรรถนะหลักในการบริหารงาน ซึ่งสมรรถนะหลักของผู้บริหารเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สมรรถนะของผู้บริหารจึงมีความสำคัญกับคุณภาพการศึกษา และส่งผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานในการวิจัย

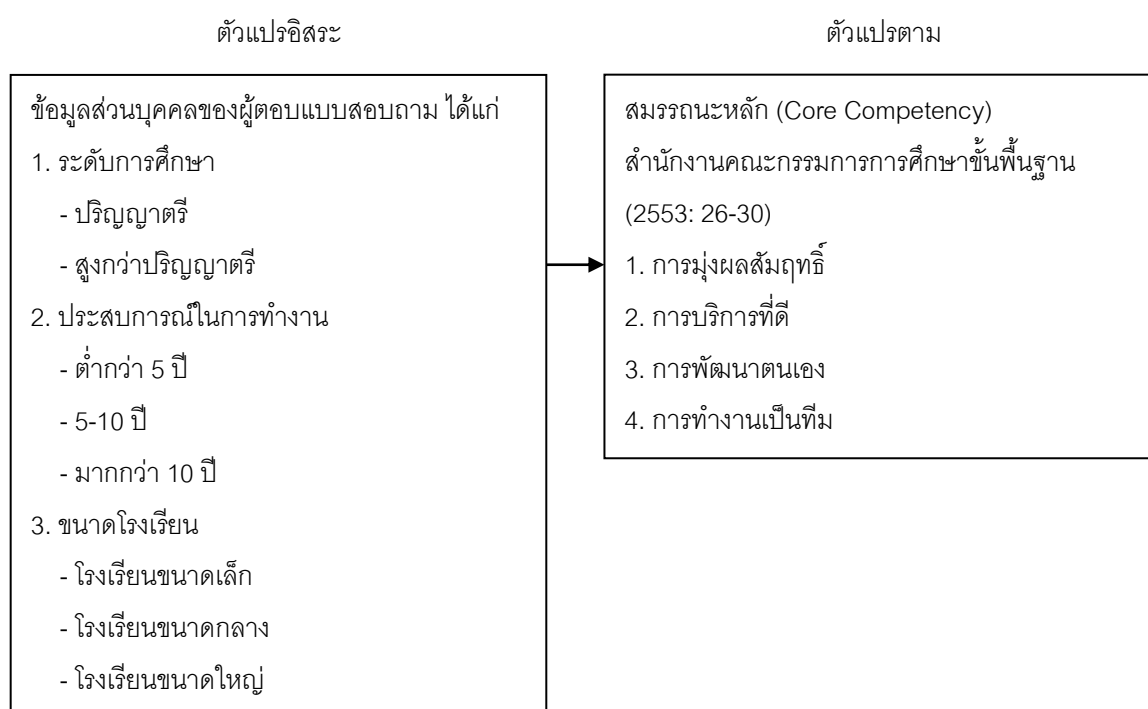
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม
2. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาได้ต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 26-30) ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 26-30)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,402 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามตารางการกำหนดขนาดของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ แบ่ง ออกเป็น 2 ตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 302 ชุด ตรวจสอบคุณภาพโดยเครื่องมือในการวิจัยโดยการทดสอบความเที่ยงตรง(Index of Item Objective Congruence: IOC) ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความ

สอดคล้องระหว่าง 0.8-1.0 นำไปใช้ได้ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 นำไปใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (f-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่ม ขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้วิธีของ Scheffe.

เกณฑ์พิจารณาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป	หมายความว่า มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายความว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายความว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายความว่า มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50	หมายความว่า มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) ค่าความถี่ (Frequencies) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 5) การทดสอบค่าที (t-test, Independent Samples) 6) การทดสอบค่าเอฟ (f-test, One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. ผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

n = 302

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.41	.44	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.39	.40	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.16	.48	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.40	.43	มาก
รวม	4.34	.31	มาก

ตาราง 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .31) โดยด้านที่มีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .44) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .43) ด้านการบริการที่ดีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .48) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

n = 302

การปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P- value
	ปริญญาตรี (N = 226)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 76)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.41	.43	4.38	.45	.458	.648
2. ด้านการบริการที่ดี	4.38	.40	4.43	.42	-822	.412
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.12	.50	4.28	.41	-2.64	.009*
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.40	.43	4.40	.41	-.014	.989
รวม	4.33	.31	4.37	.31	-1.02	.307

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูมีระดับการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

n = 302

การปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	P-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.087	2	.043	.802
	ภายในกลุ่ม	58.73	299	.193	
	รวม	58.82	301		
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.474	2	.237	.240
	ภายในกลุ่ม	49.45	299	.165	
	รวม	49.92	301		

ตาราง 3 (ต่อ)

การปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	P-value
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.39	2	.697	.054
	ภายในกลุ่ม	70.76	299	.237	
	รวม	72.15	301		
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.166	2	.083	.645
	ภายในกลุ่ม	56.37	299	.189	
	รวม	56.54	301		
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.329	2	.165	.193
	ภายในกลุ่ม	29.81	299	.100	
	รวม	30.14	301		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกันของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	P-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.381	2	.190	.379
	ภายในกลุ่ม	58.44	299	.195	
	รวม	58.82	301		
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.381	2	.190	.318
	ภายในกลุ่ม	49.54	299	.166	
	รวม	49.92	301		
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.567	2	.284	.307
	ภายในกลุ่ม	71.58	299	.239	
	รวม	72.15	301		

ตาราง 4 (ต่อ)

การปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	P-value
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.356	2	.184	.376
	ภายในกลุ่ม	56.17	299	.188	
	รวม	56.54	301		
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.072	2	.036	.698
	ภายในกลุ่ม	30.06	299	.101	
	รวม	30.14	301		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. การปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .31) โดยด้านที่มีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .44) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .40) ด้านการบริการที่ดีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .43) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์มาเป็นลำดับแรกเนื่องจากเป็นพันธกิจหลักของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลรัตน์ ศรีสำอาง (2558) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาร่าพัต หัดหนี (2562) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้ต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ได้โดยการปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้ต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาร่าพัต หัดหนี (2562) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้ต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนจากการปฏิบัติการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันสามารถรับรู้ได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลรัตน์ ศรีสำอาง (2558) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันโดยขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันใช้เกณฑ์ในการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันผู้บริหารจึงมีแนวทางในการ

ปฏิบัติการบริหารสถานไปในทิศทางและมาตรฐานที่ไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสร้างกระบวนการในการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญการบริการที่ดี โดยปรับเปลี่ยนบรรยากาศในการให้บริการ การต้อนรับ การติดต่อสื่อสาร โดยสร้างเป็นกัลยาณมิตรแก่ผู้มาใช้บริการสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ จุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบในเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งเสริมความสำเร็จในการบริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิมลรัตน์ ศรีสำอุง. (2558). สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเกาะกวม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.

ไวยทิพย์ ทองแท้. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูเครือข่ายสถานศึกษา**
ท่ามะละ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ธนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.**
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

อาราพัต หัดหนี. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970, August). Determining Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0004: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

THE EMPLOY OF POWER OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF SRIRACHA 5 SCHOOL CLUSTER UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 3

อำพร บุญเย็น¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู และขนาดสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม จำนวน 103 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนคือการสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มแบบง่าย และใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย พบว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.85) มีพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.82) รองลงมา ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.90) ผู้บริหารอำนาจในความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.97) ผู้บริหารใช้อำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.03) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้อำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู และขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

Abstract

The aims of this study were 1) study the employ of the power of school administrator of Sriracha 5 school cluster under the Chonburi primary education service area 3 and 2) Compare the use of the power of school administrator of Sriracha 5 school cluster under the Chonburi primary education service area 3 The samples were classified by gender, educational level, teacher's work experience and school size. The population of 140 were selected which was defined as the teachers who practice teaching in Sriracha 5 school cluster under the Chonburi primary education service area 3. The ratio of the interesting in population of 0.5, a 5% tolerance level, and a 95% confidence level. The population of this study was 140 people therefore the sample size was calculated as 103 people. The data were analyzed by descriptive statistics such as percentage, mean, Standard Deviation and inferential analysis. The independent t-test was used to test the difference of the mean of the two independent sample groups and the one-way ANOVA analysis was performed to compare the mean of independent variables which were more than 2 groups.

The research finding.

The results of the opinion level analysis of the sample group in the employ of the power of the educational institution's administrators of Sriracha 5 school cluster under the Chonburi primary education service area 3, can be summarized as overall, in terms of participation in decision was a high level, the mean ($\bar{X}$) was 3.76 (S.D. = 0.85). In each aspect, show that the legitimate power and coercive power has the highest average of opinions and can be classified at a high level. followed by the expert power, the mean of opinion was at a high level. The mean of opinions in term of the reference power were at a high level. The mean opinion of the reward power was at a high level, respectively.

The hypothesis test results comparing the difference between the mean of opinions on the employ of the power of the educational institution's administrators in group 5 of Sriracha school that under Chonburi primary educational service area office 3 can be concluded that the use of the use of the power of the educational institution's administrators in group 5 of Sriracha school that under Chonburi primary educational service area office 3 that classified by gender, educational level, teacher's work experience and school size, there was no significance difference between mean of the statistically significant at level of 0.05.

Keywords: the employ of the power of the educational institution's administrators, group 5 of Sriracha school, Chonburi primary educational service area office 3

บทนำ

โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการเป็นผู้บริหาร โดยมีบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร เรียกว่า ผู้ร่วมงาน หรือผู้ปฏิบัติงานการสอนในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีคุณภาพนับได้ว่าเป็นผู้นำในรูปของบุคคลที่มีอำนาจอยู่โดยธรรมชาติและโดยอำนาจหน้าที่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่

การปฏิบัติงาน ตลอดจนจูงใจให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนดวงประทีปเป็นสัญลักษณ์หรือจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร และเป็นหลักที่สำคัญยิ่งต่อสถานศึกษา ครู อาจารย์ และหน่วยงาน อันเป็นส่วนรวม นับได้ว่าผู้บริหารเป็นผลสะท้อนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แต่ละแห่งเป็นอันมาก การบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าว ผู้บริหารต้องอาศัย อำนาจคอยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอำนาจนี้เป็นที่ยอมรับกันว่ามีอยู่ในทุกสังคมในแวดวงกรณีมองเห็นได้ง่าย ๆ แต่ในบางกรณีก็เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารองค์กรหรือสถานศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยง ประเด็นเกี่ยวกับอำนาจได้ เพราะอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการควบคุมและผลักดันการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายและจุดประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและขององค์กร ตลอดจนเป็นองค์ประกอบ สำหรับการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาหรือองค์กรด้วย ทั้งยังยังสามารถชักจูงบุคคลหรือกลุ่มคนให้มีความร่วมมือกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ อันเป็นเหตุให้ผลงานนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ อำนาจจึงเป็นส่วนหนึ่ง ให้เกิดความมั่นใจในการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานมากขึ้น (พิชามญชุ์ สรรวม, 2560: 1)

อำนาจเป็นปัจจัยหลักในกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีคุณภาพจะต้องสามารถใช้อำนาจให้มีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติเป้าหมาย ความต้องการและค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาในทิศทางที่สร้างสรรค์ การใช้อำนาจของผู้บริหารในที่นี้ไม่ได้หมายถึง การใช้อำนาจตามรูปแบบ เท่านั้นแต่ยังหมายรวมถึงอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ ประเภทต่าง ๆ ที่เกิดจากการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา จนสามารถมีอิทธิพลควบคุมและจูงใจหรือความสามารถในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตนเองนั้นมีรูปแบบหลายประการ ซึ่งแนวคิดในการใช้อำนาจที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ รูปแบบการใช้อำนาจของ เฟรนช์; และ ราเวน (French; & Raven, 1960: 259-269) ได้ให้ความสำคัญกับอำนาจที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในองค์กรมี 5 ด้าน อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และ อำนาจเชี่ยวชาญ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้อำนาจเหล่านี้ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป (สมคิด อุณยะนาม, 2560: 2)

ถึงแม้ว่าอำนาจจะมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาแต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสมย่อมส่งผลถึงขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพราะไม่มีใครอยากจะทำงานภายใต้การถูกบีบบังคับ กดดัน หรือข่มขู่ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการดำเนินการขององค์กร รวมถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารในทางที่ไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ การพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม เคร่งครัดกับกฎระเบียบมากเกินไป มุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่าสัมพันธภาพในสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ที่เคร่งครัด อยู่ในกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด การทำงานที่มุ่งแต่ผลงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงาน ใช้อำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตนเองโดยใช้อำนาจเกินขอบเขตไม่ยึดหลักคุณธรรมจะเป็นพฤติกรรมที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทำให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาและจะส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ขยายโอกาส มีโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขยายโอกาส จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 7 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2563) มีหลายโรงเรียนที่ประสบปัญหาในการบริหารงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีหลายสาเหตุที่มาจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เหมาะสม มีการใช้อำนาจการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีการนำข้อกฎหมายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างพร่ำเพรื่อ มีการทำงานที่เร่งรีบเพื่อให้ทันต่อการ

ประเมินตรวจสอบและมุ่งเน้นผลงานมากเกินไป ผู้บริหารสถานศึกษาบางรายขาดความเอาใจใส่ที่จะพัฒนาคน ขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครู การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถเท่าที่ควร มุ่งเน้นผลงานมากเกินไป ขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ขาดจุดยืนที่แน่นอนของตน จึงส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูให้เกิดความสับสน เบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานร่วมอีก ครูบางรายจึงทำเรื่องย้ายตนเองเพื่อไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนอื่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. 2563)

จากประเด็นปัญหารวมถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องเข้าใจว่าอำนาจหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาแต่ละคน อาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจหรือการไม่ยอมรับจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และด้วยความสำคัญของอำนาจหน้าที่ผู้บริหารมีอยู่เพื่อกระทำการต่าง ๆ ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอันจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานของครู และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

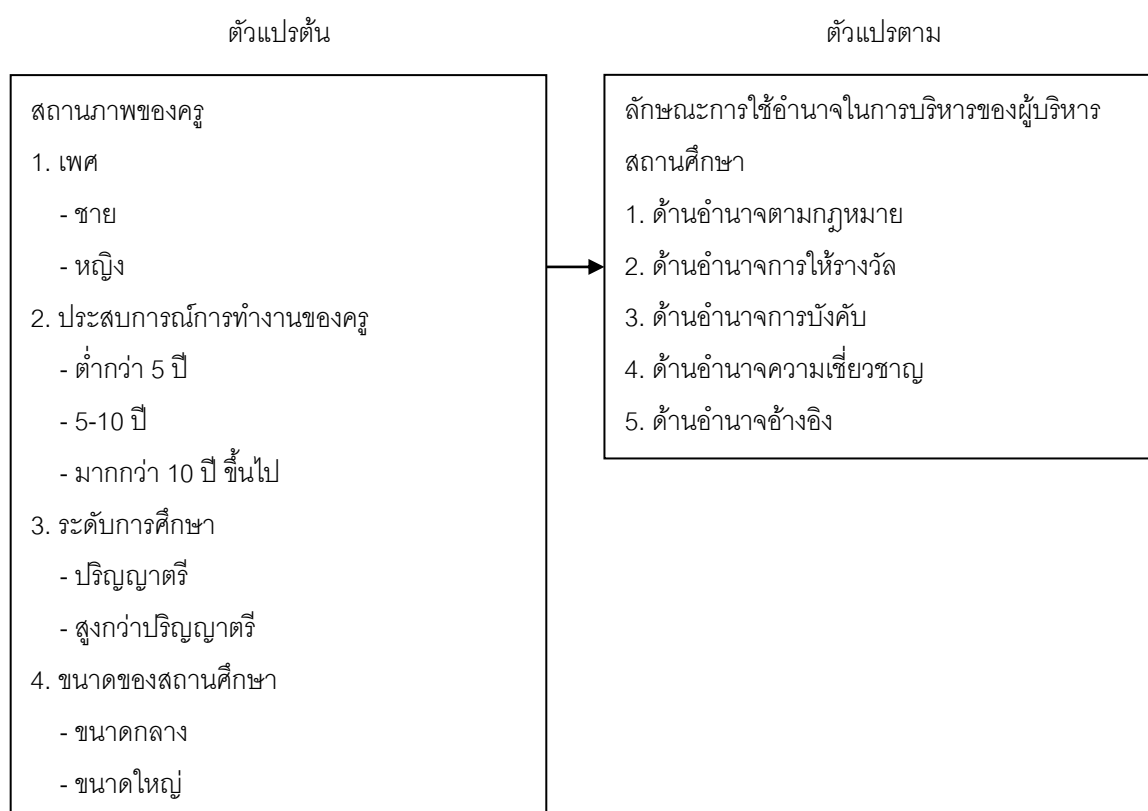
1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
2. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
4. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เป็นแนวทางการใช้อำนาจในการบริหารงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางการใช้อำนาจในการบริหารงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3” ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจของ เฟรนช์; และ ราเวน (French; & Raven. 1968: 259-270) มาเป็นหลักซึ่งเสนอไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจของ เฟรนช์; และ ราเวน (French; & Raven. 1968: 259-270) 5 ด้าน ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 140 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970; อ้างถึงใน ธีรวิทย์ เอกะกุล. 2543) กำหนดสัดส่วนประชากรให้มีสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น สามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 103 คน เลือกการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยประชากรครูของแต่ละโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ ถ้าชั้นภูมิมีประชากรจำนวนมากก็ต้องสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมินั้นมาก แต่ถ้าชั้นภูมิใดมีประชากรจำนวนน้อยจะต้องสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมินั้นน้อย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 103 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีค่าผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) มากกว่า 0.6 ทุกข้อคำถาม แล้วนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.974

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจัดทำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อชี้แจงและอธิบายรายละเอียดของข้อคำถาม และเก็บแบบสอบถามหลังจากนั้น 3 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) ใช้สถิติทดสอบที (Independent t-test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) ใช้สถิติทดสอบที (Independent t-test) ทดสอบความแตกต่าง

ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป (n = 103)	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	12	11.65
หญิง	91	88.35
รวม	103	100
2. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	19	18.45
5-10 ปี	33	32.04
10 ปี ขึ้นไป	51	49.51
รวม	103	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	69	66.99
สูงกว่าปริญญาตรี	34	33.01
รวม	103	100
4. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดกลาง	72	69.90
ขนาดใหญ่	31	30.10
รวม	103	100

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.35 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 11.65 ด้านประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.51 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.04 และประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.45 ด้านระดับการศึกษา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.99 และมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 33.01 ขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 69.90 และเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 30.10

ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. อำนาจตามกฎหมาย	3.79	0.90	มาก
2. อำนาจการให้รางวัล	3.70	0.90	มาก
3. อำนาจการบังคับ	3.79	0.82	มาก
4. อำนาจในความสัมพันธ์	3.77	0.97	มาก
5. อำนาจอ้างอิง	3.76	1.03	มาก
เฉลี่ยรวม	3.76	0.85	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.85) มีพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านอำนาจการบังคับ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.82) รองลงมา ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.90) ด้านอำนาจในความสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.97) ด้านอำนาจอ้างอิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.03) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ

การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. อำนาจตามกฎหมาย	4.01	0.63	3.76	0.93	0.927	0.356
2. อำนาจการให้รางวัล	3.80	0.76	3.69	0.92	0.402	0.688
3. อำนาจการบังคับ	3.80	0.79	3.79	0.83	0.038	0.970
4. อำนาจในความเชี่ยวชาญ	3.89	0.68	3.75	1.00	0.472	0.638
5. อำนาจอ้างอิง	3.73	0.73	3.76	1.07	-0.115	0.909

จากตาราง 3 พบว่า เพศที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจในความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจอ้างอิง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	.10	.055	.06	.94
	ภายในกลุ่ม	100	82.79	.83		
	รวม	102	82.89			
2. อำนาจการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	2.94	1.47	1.85	.16
	ภายในกลุ่ม	100	79.54	.80		
	รวม	102	82.49			
3. อำนาจการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	.43	.22	.31	.73
	ภายในกลุ่ม	100	68.62	.69		
	รวม	102	69.05			

ตาราง 4 (ต่อ)

การใช้อำนาจผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
4. อำนาจในความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.28	1.14	1.22	.30
	ภายในกลุ่ม	100	93.52	.94		
	รวม	102	95.80			
5. อำนาจอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.66	1.33	1.25	.29
	ภายในกลุ่ม	100	106.49	1.06		
	รวม	102	109.14			

จากตาราง 4 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจในความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจอ้างอิง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. อำนาจตามกฎหมาย	3.74	0.91	3.87	0.90	-0.70	0.48
2. อำนาจการให้รางวัล	3.69	0.89	3.73	0.94	-0.22	0.83
3. อำนาจการบังคับ	3.75	0.81	3.88	0.84	-0.77	0.44
4. อำนาจในความเชี่ยวชาญ	3.77	0.96	3.77	1.00	0.00	1.00
5. อำนาจอ้างอิง	3.76	1.02	3.75	1.08	0.05	0.96

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจในความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจอ้างอิง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา				t	p
	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. อำนาจตามกฎหมาย	3.83	0.83	3.69	1.06	.73	.47
2. อำนาจการให้รางวัล	3.72	0.86	3.64	1.00	.43	.67
3. อำนาจการบังคับ	3.83	0.76	3.70	0.95	.75	.45
4. อำนาจในความสัมพันธ์	3.82	0.89	3.66	1.15	.75	.45
5. อำนาจอ้างอิง	3.84	0.99	3.57	1.13	1.24	.22

จากตาราง 6 พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจในความสัมพันธ์ และด้านอำนาจอ้างอิง ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.85) มีพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านอำนาจการบังคับ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.82) รองลงมา ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.90) ด้านอำนาจในความสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.97) ด้านอำนาจอ้างอิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.03) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีปัจจัยลักษณะประชากรที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้อำนาจในการบริหารงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านขั้นตอนการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่ง ทำให้บริหารสถานศึกษาโดยใช้อำนาจในการบริหารได้ดี สอดคล้องกับ เจริญชัย บรรเลงรัมย์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์ (2554) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามก็ตีผลจากการศึกษาดังกล่าว พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารให้เห็นว่าด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ การใช้อำนาจด้านการบังคับ ส่วนด้านน้อยที่สุด คือการใช้อำนาจด้านการให้รางวัล อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารมุ่งหวังให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความสำเร็จ งานสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ จึงมุ่งการใช้อำนาจไปที่การใช้อำนาจด้านการบังคับ ในขณะที่ด้านการให้รางวัล กลับให้ความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น หากผู้บริหารใช้อำนาจในเชิงบังคับที่เกินขอบเขต หรือไม่ระมัดระวังอย่างรอบคอบ หรือละเว้นไม่ใช้อำนาจในบางกรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการให้รางวัล อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรืออุปสรรคต่าง ๆ ได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและศึกษาทำความเข้าใจในการใช้อำนาจให้ดี ควรใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเกิดความยุติธรรม หากผู้บริหารมีการใช้ไม่ระวังและไม่รอบคอบอาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือเป็นอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้

2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทั้งเพศชายและเพศหญิง ในสถานศึกษา ต่างคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกัน สอดคล้องกับ อวະสัน บรรจงปฐ (2557) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนเมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ วราวุธ บัวคำโคตร (2559) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ทุกคนล้วนได้รับการปฏิบัติและมีการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ สุรัช เรือง (2554) ศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อวระสัน บรรจงปฐ (2557) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะเป็นเพราะ ครูซึ่งมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ครูทุกคนก็มีความเสมอภาคด้วยความเคารพต่อกัน ต่างก็มีสิทธิและหน้าที่เท่าเทียมกัน การบริหารงานของผู้บริหารด้านการใช้อำนาจ จึงไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรัชย์ เรือง (2554) ศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ จุฬารัตน์ คำเสมอ (2556) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะเป็นเพราะ ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ต่างมีความเสมอภาค มีสิทธิและหน้าที่พื้นฐานเท่าเทียมกัน จึงทำให้ผู้บริหารบริหารงานและใช้อำนาจในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ กัลยา ขาวลาว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ พงษ์นรินทร์ อินต๊ะ (2560) ได้ศึกษา พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการให้รางวัล ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ โดยจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. อำนาจด้านการให้รางวัล ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครูและพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ทั่วถึง ยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น เปิดโอกาสให้ครูที่มีผลงานดีเด่นได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ หรือแสดงผลงานระดับต่าง ๆ เพื่อยกย่องชมเชยหรือให้เกียรติครูที่มีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. อำนาจด้านอ้างอิง ผู้บริหารโรงเรียนควรรับฟังความคิดเห็นของครูและใช้วิธีการพูดให้ครูประทับใจ และควรมีภาวะความเป็นผู้นำให้มากขึ้น

3. อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารโรงเรียนควรนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวคิดหลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติให้มากขึ้น

4. อำนาจด้านกฎหมาย ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้อย่างรอบครอบและเป็นธรรม

5. อำนาจด้านการบังคับ ควรลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนทันที และไม่มี การยกเว้นโดยลงโทษครูที่กระทำผิดวินัยเป็นลายลักษณ์อักษรในกรณีที่ตักเตือนแล้วยังไม่แก้ไข

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา ขาวลาว. (2555). **การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬารัตน์ คำเสมอ. (2556). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญชัย บรรเลงมรณย์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-มหาบัณฑิต. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี.
- พงษ์นรินทร์ อินตะ. (2560). **พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชามญช์ ลำรวม. (2560). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วรยุทธ์ บัวคำโคตร. (2559). **การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด อุณะนาม. (2560). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.

สุรัชย์ เรือง. (2554). การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อวสาน บรรจงปฐ. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

French, J.; & Raven, B. (1960). The Base of Social Power. In Group Dynamic. New York: Harper & Row.

E0005: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

THE EFFECT OF TRANSFORMATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ON ACADEMIC ADMINISTRATION OF TRIAMUDOMSUKSAPATTANAKARN NONTHABURI SCHOOL THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI

อุษณีย์ จันทาภูมิ¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่สอนในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 86 คน ได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น การนิเทศการศึกษา การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการดำเนินงานเชิงบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

Abstract

The aims of this study were 1) to study the level of the Transformation leadership of the school administrators, 2) to study the academic administration of Triamudomsuksapattanakarn Nonthaburi School, 3) to study the changing leadership of the school administrators effecting the academic administration of Triamudomsuksapattanakarn Nonthaburi School. The sample was the teachers of Triamudomsuksapattanakarn Nonthaburi School who were selected as respondents by the Krejcie & Morgan determining sample size table (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610). The researcher used simple random sampling by using questionnaires for 86 teachers to take part in. In this study, the researcher made use of Descriptive Statistics such as Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Stepwise Multiple Regression in analyzing the data and reporting the results.

The Research Findings.

After conducting the research, the following results and findings were obtained:

1. Overall, the level of the Transformation leadership behavior of the school administrators of Triamudomsuksapattanakarn Nonthaburi School were high. This finding was taken from the data analysis done on the results of the Idealized Influence, the Inspiration Motivation, the Intellectual Stimulation, and lastly, the Individualized Consideration.

2. The education at trainmen of administration of Triamudomsuksapattanakarn Nonthaburi School was high. For the evaluation topics, results showed a high to low mean score. The measurement, the assessment and grades transferring, the research for development, the selection of textbooks, the regulation and guidelines on academic work, the collaboration for academic development with other schools and organizations, the academic planning, the development of using educational technology, the academic support for individuals, families, organizations, establishments and other education institutions, the development of learning process, the promotion of strength academic communities, the teaching and learning management, the development of content or local curriculum from opinions, the instructional supervision, the development and promotion of learning resources, the development of internal quality assurance systems and educational standards, the guidance, the development of school curriculum.

3. For the 4 variables, which are Individualized Consideration, Idealized Influence, Inspiration Motivation and Intellectual Stimulation, the Transformation leadership of the school administrators affect academic administration significantly as .01.

บทนำ

การพัฒนาให้ประเทศเข้าสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญของการส่งเสริม และสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ทั้งปัจจุบันและอนาคตให้มีความเข้มแข็งและมีกำลังเพียงพอในการขับเคลื่อนการบวการ การพัฒนาประเทศในยุคศตวรรษปัจจุบันนี้ และการเสริมสร้างปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงแบบไม่หยุดยั้งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาถือว่าสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นกำลังสำคัญของการช่วยกันพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริม และยกระดับการศึกษาในทุกช่วงชั้น ให้ทุกภาคส่วนช่วยการบูรณาการการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 1)

กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการ บริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้าน การบริหารทั่วไปยัง คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงจึงมีการออกกฎกระทรวงเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการ บริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กล่าวถึงขอบข่ายด้านวิชาการไว้ 17 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหรือ ดำเนินงานเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น 2) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ 3) ด้าน การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 5) ด้านการพัฒนาระบบการ เรียนรู้ 6) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน 7) ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา 8) ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) ด้านการนิเทศการศึกษา 10) ด้านการแนะแนว 11) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา 12) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ 13) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 14) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 15) ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา จะเห็นได้ว่าการบริหารงาน วิชาการมุ่งเน้นในทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาและที่สำคัญเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายมาช่วยการ พัฒนาการศึกษาด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 29)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสูงสุดต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาให้ได้คุณภาพ งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง และมีความสำคัญมากต่อหน่วยงานการศึกษาหรือโรงเรียน เปรียบเสมือนเป็นหัวใจของโรงเรียน การบริหารงานโรงเรียน ทุกอย่าง ก็เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงานทางวิชาการ หรือการเรียนการสอนทั้งนั้น จุดมุ่งหมายของงาน วิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีลักษณะที่พึงประสงค์ งานวิชาการจึงไม่ใช่อยู่ ที่นักเรียนอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่งานวิชาการเป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมือง และความมั่นคงของ ประเทศชาติ การที่โรงเรียนจะทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญแก่งานวิชาการ การเข้าใจ ขอบข่ายของงาน และภาระหน้าที่ของงานวิชาการในโรงเรียนเป็นอย่างดี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 33)

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น การ ดำเนินการจัดการศึกษาในปีการศึกษา 2563 ที่ผ่านมามีปัญหาและอุปสรรคคือผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน

(O-Net) ประจำปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับประเทศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ประจำปีการศึกษา 2561 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศบางวิชา เช่น คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศบางวิชา เช่น ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ (กลุ่มงานวัดผลและประเมินผลการศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี พ.ศ. 2564)

เมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ที่จะต้องได้รับการพัฒนาคือ งานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา อันประกอบด้วย งานด้านหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา การจัดหาแหล่งเรียนรู้ การแนะแนวการศึกษา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้สู่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ การส่งเสริมงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา คืองานวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารจัดการสถานศึกษา แต่ละปัจจัยยังประกอบด้วยตัวแปรย่อยอีกมากมายหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ให้แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

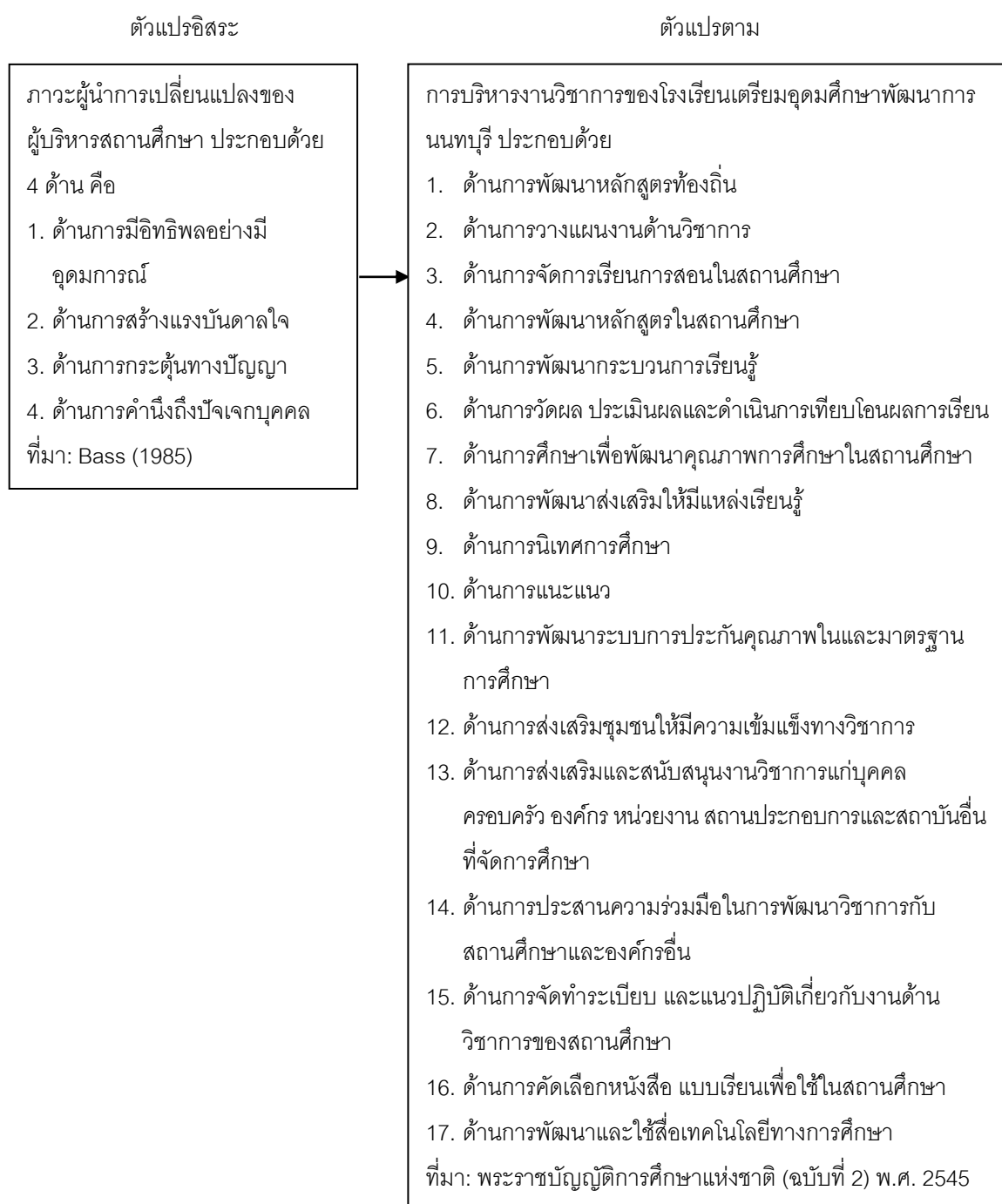
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเองในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการ และแนวทางการดำเนินการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาใช้เป็นแนวทางสำหรับงานวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 139 คน (ข้อมูล ณ 10 พ.ย. 63: วัดผลและประเมินผล, โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี)
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2564 - มีนาคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแนวคิดของ แบส (Bass) 4 ด้าน การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ของ กระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดขอบข่าย การบริหารงานวิชาการไว้ 17

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ แบ่ง ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 97 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวนทั้งหมด 139 คน (ข้อมูล ณ 10 พ.ย. 63: วัดผลและประเมินผล, โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 97 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติวิจัยที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณโดย Stepwise

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 80 คน จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามรายด้านและภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น (n = 80)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.28	0.47	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.01	0.60	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.84	0.77	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.69	0.52	มาก
รวม	3.96	0.52	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.47) รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.60) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น (n = 80)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.00	0.57	มาก
2. ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ	4.21	0.52	มาก
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.06	0.76	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	3.69	0.70	มาก
5. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.18	0.49	มาก
6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.37	0.49	มาก
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.34	0.68	มาก
8. ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.83	0.75	มาก
9. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.88	0.67	มาก
10. ด้านการแนะแนว	3.71	0.72	มาก
11. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา	3.75	0.67	มาก
12. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.09	0.52	มาก
13. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.25	0.50	มาก
14. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.19	0.59	มาก
15. ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.25	0.63	มาก
16. ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.29	0.57	มาก
17. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.20	0.52	มาก
รวม	3.96	0.52	

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 6) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49) 7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.68) 16) ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.57) 15) ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} =$

4.25, S.D. = 0.63) 13) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.50) 2) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.52) 17) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.52) 14) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.59) 5) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.49) 12) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.52) 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.76) 1) ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.57) 9) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.67) 8) ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.75) 11) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.67) 10) การแนะแนว ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.72) 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละด้านกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

	Y	X1	X2	X3	X4
Y	1.000				
X1	.748**	1.000			
X2	.767**	.617**	1.000		
X3	.737**	.464**	.623**	1.000	
X4	.806**	.413**	.505**	.630**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ต่อไป

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุตัวแปรที่เข้าสมการด้วยเทคนิค Stepwise

ลำดับ Model	ตัวแปร ที่เข้าสมการ	ค่าสัมประสิทธิ์		F	Sig.F	R ²	R ² Change	t	Sig. t
		B	Beta						
	ค่าคงที่	2.350							
1	X4	.468	.806	144.477**	.000	.649	.649	12.020**	.000
2	X1	.348	.599	231.908**	.000	.858	.208	12.693**	.000
3	X2	.298	.513	232.389**	.000	.902	.044	12.179**	.000
4	X3	.263	.453	193.544**	.000	.912	.010	10.023**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 4 ตัวแปร คือ 1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.9 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 85.8 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 90.2 และ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 91.2

จากความสัมพันธ์สามารถเขียนเป็นสมการถดถอย

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b + X1 + X2 + X3 + X4$$

$$= 2.350 + .348 (X1) + .298(X2) + .263 (X3) + .468 (X4)$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .599(X1) + .513(X2) + .453(X3) + .806(X4)$$

สรุปผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน พิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน พิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ

พัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในมาตรฐานการศึกษา การแนะแนว ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 4 ตัวแปร คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.9 ด้านการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 85.8 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 90.2 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 91.2

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ได้พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับกระแสความ เปลี่ยนแปลง และความต้องการของสังคม โดยได้รับปัจจัยกระตุ้นการนโยบายการปฏิบัติตามระบบราชการของ รัฐบาล ที่ปฏิรูปการบริหารงานของหน่วยงานที่ต้องการเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานของข้าราชการ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Youngs; & King (2002: 643) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการ พัฒนาโรงเรียน โดยศึกษาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 4 คน ทางด้านการส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ การบริหารและการจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสามารถทำให้โรงเรียน พัฒนาเพิ่มขึ้นได้จริง ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ครูสามารถนำความรู้จากภายนอกโรงเรียนนำมาประยุกต์ใช้ ในโรงเรียนได้ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความสามารถในการจัดหลักสูตรใหม่ จัดหาสื่อการเรียนการสอน และมีการจัดการที่ดีในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mbatha (2004) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบที่มีผลการเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นมาอย่างเจาะจง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับการใช้ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน การสร้างเครือข่ายวิชาการระหว่าง โรงเรียน การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และการอภิปรายกันเป็นประจำระหว่างผู้เรียนกับครูเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า จะช่วยปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้นในการปรับปรุงการปฏิบัตินั้นจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมภายใน โรงเรียนให้กับผู้บริหาร โรงเรียนและครู มีการตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปีและจัดตั้งเครือข่าย โรงเรียน

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากงานวิชาการมีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างมาก และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เป็นงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณธรรม จึงได้รับความสนใจและความ เอาใจใส่อย่างจริงจังจากผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง ประกอบกับ ปัจจัยทางด้านการกระจายอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสรา ชูเสน (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการสอนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน และงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ นัสดาเทพ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในการค้นหาตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ใช้การหาความสัมพันธ์ของเพียร์สัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการวิเคราะห์หาค่าคงที่พหุคูณ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 4 ตัวแปร คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.9 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 85.8 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 90.2 และการกระตุ้นทางปัญญา โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 91.2 ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากในสังคมปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่เสมอทั้งในด้านวิทยาการ เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ผู้บริหารควรมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูผู้สอน จึงเร่งพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้ทันต่อการระดมการเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อที่จะทำหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องส่งเสริมสนับสนุน เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และคอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเผด็จ มีชัย (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และงานวิจัยของ Alig-Mielcarek; & Hoy (2005) ได้ทำการวิจัยวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้วบทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้เราทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ใน 2 ประเด็น คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารควรเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามควรให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้ตามคิดหาเหตุผลอย่างมีวิจารณญาณในการหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม และควรสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าการแก้ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไขได้

2. การบริหารงานวิชาการ

โรงเรียนควรมีการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร โดยวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับปัญหา ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และควรกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และควรมีการจัดทำระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพขึ้นภายในสถานศึกษา และควรวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินตามแผน มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- _____. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3)**. กรุงเทพฯ: บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัสรา ชูเสน. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี. (2564ก). **กลุ่มงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา**. สืบค้นจาก <http://www.tpn.ac.th>.
- _____. (2564ข). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี**. สืบค้นจาก <http://www.tpn.ac.th>.

- ลัดดาวรรณ นัสดาเทพ. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ มีชัย. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Alig-Mielcarek, Jana M.; & W. K., Hoy. (2005). **A Thoeretical and Empirical Analysis of the Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership**. The Ohio State University. Retrieved from <http://72.14.235.104/search?q=cache:P2iwp AZ4GAwJ:www.coe.ohio-state.edu>.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership & Performance beyond Expectation**. New York: The Free Press.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.
- Mbatha, M. V. (2004). **The Principal's Instructional Leadership Role as a Factor Influencing Academic Performance: A Case Study**. University of South Africa. Retrieved from <http://etd.unisa.ac.za/ETD-db/ETD-dese/desenbe?umn-etd-05272005-152252>.
- Youngs; & King. (2002). **Principal Leadership for Professional Development to Build School Capacity**. **Educational Administration Quarterly**. 38(5): 643-670.

E0006: ศึกษาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

THE EMPLOY OF INFORMATION TECHNOLOGY UTILIZATION FOR SCHOOL ADMINISTRATION UNDER SAIMAI DISTRICT OFFICE BANGKOK

พิชญนันท์ เลิศอำพลพงษ์¹ สมนึก การีเวท² วิโรจน์ หมั่นเทพ²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จาก 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 650 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงบประมาณ 2) ด้านการบริหารทั่วไป 3) ด้านการบริหารวิชาการ และ 4) ด้านการบริหารงานบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน รวมถึงการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งในด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีระดับสภาพการใช้ที่มากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี และด้านการบริหารทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีระดับสภาพการใช้ที่มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

คำสำคัญ: การใช้สารสนเทศ, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to employ the state of information for educational institution administration under the Sai Mai District Office Bangkok, classified by location school size and work experience The population used in the research were school administrators and teachers under the Sai Mai District Office Bangkok Academic Year 2021 from 9 schools, a total of 650 students, a sample of 242 people. Data were analyzed by the packaged program using percentage, mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), hypothesis testing using t-test. And One-way Analysis of Variance. When the difference was statistically significant at the .05 level, a paired test was performed using the Scheffe's method.

The research findings revealed that;

1. The state of using information technology utilization for the school administration under the Sai Mai District Office Bangkok in all 4 aspects overall was at a much level. Each aspect in descending order of averages was as follows: 1) budget management, 2) general management, 3) academic administration, and 4) personnel management.

2. The results of the comparison of information usage conditions for educational institution administration under the Sai Mai District Office Bangkok Classified by location, it was found that overall, there was no difference. and when considering each aspect, it was found that academic administration and budget management. The difference was statistically significant at the .05 level and when comparing by school size, it was found that overall and in all aspects were not different. Including the comparison classified by work experience found that overall there was no difference and when considering each aspect found that personnel management and general administration differed statistically at the .05 level in terms of personnel management Classified by work experience. There was a statistically significant difference at the .05 level for 1 pair, i.e. those with 21 years of work experience or more who had a higher level of use. People with 1-10 years of work experience and general management Classified by work experience The difference was statistically significant at the .05 level, 1 pair was those with 1-10 years of work experience with a higher level of use than those with 21 years of work experience.

Keywords: information technology utilization, school administration

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่อยู่ทั่วโลก สามารถที่จะติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้โลกปัจจุบันได้กลายเป็นยุคไร้พรมแดน หรือที่เรียกว่าโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในแต่ละประเทศอย่างมากมาย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมทั้งในด้านการศึกษา (ศิริน แต่้มทอง. 2554) การนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับจึงน่านวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการปฏิบัติการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จและพัฒนา

คุณภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ โดยใช้สนับสนุนการบริหารตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2554) ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้สารสนเทศเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจเป็นหลัก และใช้ข้อมูลสารสนเทศทุกเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554)

จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สถานศึกษาทั้งในภาครัฐและเอกชนก็นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทั้งในระดับผู้เรียน ที่สามารถเรียนรู้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก หรือโรงเรียนในเมืองและชนบท รวมถึงในระดับสถานศึกษา เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา การติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา รวมไปถึงระบบงานสารบรรณต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา จะสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2563) ซึ่งจากการศึกษาสภาพปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการศึกษาในปัจจุบันพบว่า บทสรุปผู้บริหาร (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2558-2561) พบว่าการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขาดการบูรณาการการบริหารจัดการโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดกลไกประสานงานที่ชัดเจนในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงสภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อจำกัดที่แตกต่างกันไปทั้งในด้านบริบท ด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าโดยรวม ขาดการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างพอเพียง (ณัฐพงศ์ แก้วรากมุก. 2563) ประกอบกับข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูล ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา เห็นควรให้มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างสำนักงานการศึกษาและสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้นและลดความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาดจากการนำเข้าข้อมูลสู่ระบบ เนื่องจากปัจจุบันเป็นการนำเข้าข้อมูลโดยเจ้าหน้าที่อาจเกิดข้อผิดพลาดจากการดำเนินการของบุคลากรได้ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2563) รวมถึงการพัฒนาระบบการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบัน ต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศสู่สังคมดิจิทัล แต่ข้อมูลในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ยังไม่ตอบสนองความต้องการในการบริหารการศึกษาในยุคการศึกษาและนโยบายรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และยังไม่สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ทันต่อเหตุการณ์ ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลในการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างทันท่วงที (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2563: 58)

จากความสำคัญและปัญหาของการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และเปรียบเทียบสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตลอดจนรวบรวมข้อเสนอแนะการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา เสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้

เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์

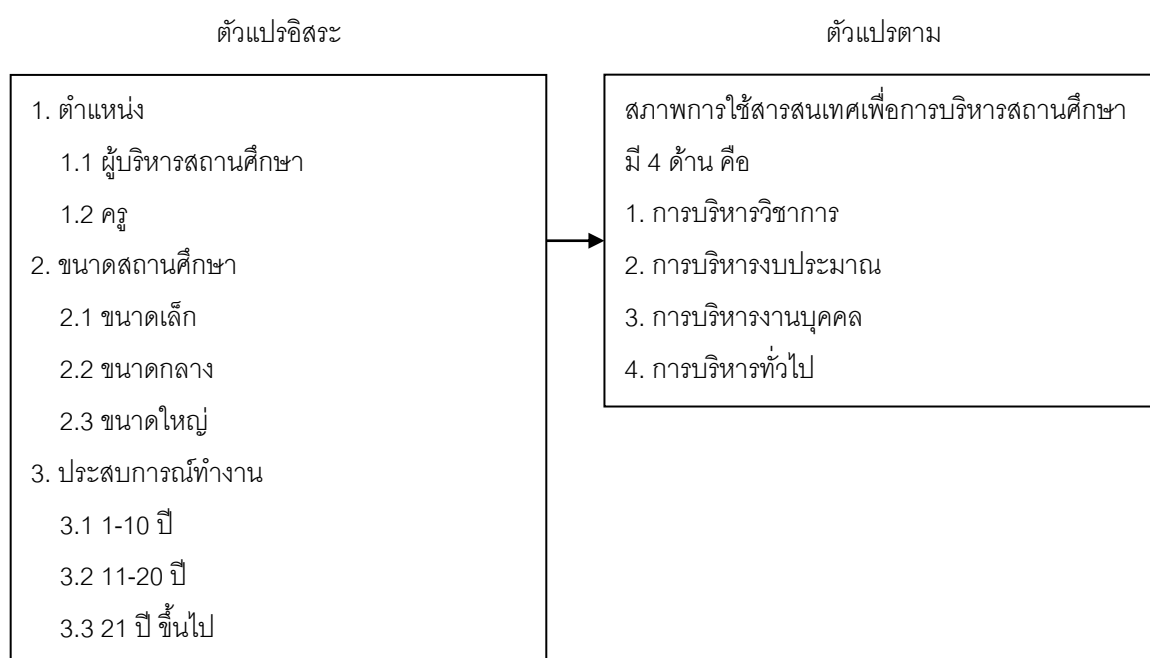
1. เพื่อศึกษาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ
2. เพื่อแนวทางในการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เพื่อแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรเพื่อการใช้สารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
4. เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ
5. ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะไปเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตามขอบเขต แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป (ที่มา: แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 12) ตามรายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1 ที่แสดง



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการใช้อาคารสถานที่เพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือน ธันวาคม 2564

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาสภาพการใช้อาคารสถานที่เพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ การศึกษาสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อสภาพการใช้อาคารสถานที่เพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ สภาพการใช้อาคารสถานที่เพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตามขอบเขตสภาพ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 242 ฉบับ ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงอยู่ในช่วง .80 ถึง 1 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จาก 9 โรงเรียน จำนวน 650 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จาก 9 โรงเรียน จำนวน 242 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608; อ้างถึงใน ชีรวิทย์ เอกะกุล. 2561: 121) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ t-test (Independent Samples Test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	13	5.37
ครู	229	94.63
รวม	242	100
2. ขนาดของสถานศึกษา		
โรงเรียนขนาดเล็ก	16	6.61
โรงเรียนขนาดกลาง	9	3.72
โรงเรียนขนาดใหญ่	217	89.67
รวม	242	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ประสบการณ์ทำงาน		
1-10 ปี	80	33.06
11-20 ปี	66	27.27
21 ปี ขึ้นไป	96	39.67
รวม	242	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 94.63 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.37 ขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 89.67 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 6.61 และโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.72 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.67 รองลงมา 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.06 และ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการใช้อารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

การใช้อารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.47	.54	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.52	.54	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.38	.18	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.52	.37	มากที่สุด
โดยรวม	4.22	.48	มาก

ผลการศึกษา พบว่า สภาพการใช้อารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงบประมาณ 2) ด้านการบริหารทั่วไป 3) ด้านการบริหารวิชาการ และ 4) ด้านการบริหารงานบุคคล

ตาราง 3 การเปรียบเทียบสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง

การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครู			
	สถานศึกษา					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.49	.36	4.47	.55	.212	.040*
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.67	.40	4.51	.55	1.413	.031*
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.33	.19	3.38	.18	1.099	.757
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.60	.36	4.52	.37	.817	.914
โดยรวม	4.27	.21	4.22	.29	.660	.086

* $p \leq .05$

ผลการศึกษา พบว่า สภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.034	3	.017	.058	.944
	ภายในกลุ่ม	69.926	239	.293		
	รวม	69.960	241			
2. การบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.315	2	.157	.537	.585
	ภายในกลุ่ม	70.087	239	.293		
	รวม	70.402	241			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.188	2	.094	2.968	.053
	ภายในกลุ่ม	7.586	239	.032		
	รวม	7.775	241			

ตาราง 4 (ต่อ)

การใช้สารสนเทศ เพื่อการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. การบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.059	2	.029	.219	.803
	ภายในกลุ่ม	32.132	239	.134		
	รวม	32.191	241			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.028	2	.014	.168	.845
	ภายในกลุ่ม	19.644	239	.082		
	รวม	19.672	241			

* $p \leq .05$

ผลการศึกษา พบว่า สภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

การใช้สารสนเทศ เพื่อการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.450	2	.225	.773	.463
	ภายในกลุ่ม	69.510	239	.291		
	รวม	69.960	241			
2. การบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.363	2	.681	2.358	.097
	ภายในกลุ่ม	69.040	239	.289		
	รวม	70.402	241			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.209	2	.105	3.308	.038*
	ภายในกลุ่ม	7.565	239	.032		
	รวม	7.775	241			
4. การบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.014	2	2.819	9.323	.001*
	ภายในกลุ่ม	30.177	334	.302		
	รวม	32.191	336			

ตาราง 5 (ต่อ)

การใช้สารสนเทศ เพื่อการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.442	2	.221	2.749	.066
	ภายในกลุ่ม	19.230	239	.080		
	รวม	19.672	241			

* $p \leq .05$

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการทดสอบปรากฏดังตาราง 5-6

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยต่อสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารงานบุคคล

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
		3.34	3.38	3.41
1-10 ปี	3.34	-	-0.04	-0.07*
11-20 ปี	3.38		-	-0.03
21 ปี ขึ้นไป	3.41			-

* $p \leq .05$

ผลการศึกษา พบว่า ในด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีระดับสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยต่อสภาพการใช้อารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารทั่วไป

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
		4.42	4.54	4.30
1-10 ปี	4.42	-	-0.12	0.12*
11-20 ปี	4.54		-	0.24
21 ปี ขึ้นไป	4.3			-

* $p \leq .05$

ผลการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีระดับสภาพการใช้อารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง สภาพการใช้อารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการใช้อารสนเทศเพื่อการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่า มีการใช้อารสนเทศโดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับสภาพการใช้อารสนเทศเพื่อการบริหารสูงสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมาเป็นการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยระดับสภาพการใช้อารสนเทศต่ำที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีผลสรุปดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสภาพการใช้อารสนเทศเพื่อการบริหารสูงสุด คือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพการใช้อารสนเทศต่ำที่สุด คือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสภาพการใช้อารสนเทศเพื่อการบริหารสูงสุด คือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้ชุมชนรับทราบ รองลงมาคือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการเงินเป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลัง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพการใช้อารสนเทศต่ำที่สุด คือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการระดมทรัพยากรและแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อการศึกษา

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสูงสุด คือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนการกำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำข้อมูลบุคลากรและทะเบียนประวัติบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพการใช้ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสูงสุด คือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการกำหนดแผนการรับนักเรียน รองลงมาคือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินการจัดทำสำมะโนผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพการใช้ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษานำสารสนเทศมาใช้ในการบริการเทคโนโลยีให้แก่ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการทดสอบสรุปได้ดังนี้

ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานหน้าที่ในสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีระดับสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี

ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานหน้าที่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีระดับสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

อภิปรายผล

1. สภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป สภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้เห็นความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงานธุรการและงานสารบรรณและนำสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย และนำสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำบันทึกรายรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบันและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เจษฎา ไพศาลธรรม (2556: 72) ที่กล่าวว่าเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สถานศึกษาจึงใช้สารสนเทศในการสื่อสารเป็นส่วนใหญ่ โดยการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นหลัก มีการวางแผนปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการใช้งานอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และสอดคล้องกับ ณัฐพงศ์ แก้วรากมูข (2563: 95) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีผู้บริหารและครูในสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานในแต่ละด้านต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวัลย์ นนทเกท (2557: 87) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากมาจาก สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเหมือนกัน มีกระบวนการจัดการสามารถระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน จึงมีสภาพการใช้สารสนเทศที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ (2563: 1) ที่กล่าวว่าเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทั้งในระดับผู้เรียน สามารถเรียนรู้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษา ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก หรือโรงเรียนในเมือง

และชนบท และในระดับครู/อาจารย์ผู้สอน สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลาย ทำให้กระบวนการสอนง่ายขึ้น มีเวลาในการเตรียมการสอนได้อย่างเต็มที่ และในระดับสถานศึกษา เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา การติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา รวมไปถึงระบบงานสารบรรณต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา จะสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้

2.3 การเปรียบเทียบสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี กับ 11-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป โดยรวมด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลวิจัยของ สมศักดิ์ คงเทศ (2553: 65) พบว่า ประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเห็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) ของครูในสถานศึกษา เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการสอนในปัจจุบัน มีโอกาสในการเข้าฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น ประกอบกับการที่โรงเรียนเห็นความสำคัญ และให้การสนับสนุนอย่างดีส่งผลให้ครูสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ฝึกอบรมครูเพื่อเสริมทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
2. ให้การสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร และครูในการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหาร เพื่อจะได้นำผลการศึกษาค้นคว้าไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการใช้สารสนเทศต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบ การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ทั้งที่เป็นภาครัฐและเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการค้นคว้ามามีเป็นข้อมูลในกระบวนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครต่อไป
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้า ไปหาแนวทางพัฒนาการใช้สารสนเทศของสถานศึกษาต่อไป
4. ควรศึกษาเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2558). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 4) ของประเทศไทย พ.ศ. 2558-2561**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2554ก). **คู่มือการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2563). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563-2565. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- คีริน แต้มทอง. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจษฎา ไพศาลธรรม. (2556). สภาพการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ณัฐพงศ์ แก้วรากมูข. (2563). การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทิพวัลย์ นนทภท. (2557). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ธีรสุดา เอกะกุล. (2561). ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี. วิทยาการพิมพ์.
- สมศักดิ์ คงเทศ. (2553). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของครูในสถานศึกษา ตำบลบางนายสี อำเภอเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563ก). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569). กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- _____. (2563ข). รายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2554-2556. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

E0007: การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี THE PARTICIPATION OF TEACHERS OF MUNICIPALITY FOR SCHOOL MANAGEMENT OF NONTHABURI MUNICIPALITY

สุทธิพร รักชาติเจริญ¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 144 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามหาความพึงพอใจเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน รองลงมา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ และด้านการบริหารงานอาคารสถานที่

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร นนทบุรี จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และมีด้านการบริหารงานบุคลากร มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

2.3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนอยู่ในประเภทของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective of this independent study was to study and compare the participation of teachers of municipality for school management of Nonthaburi Municipality. The sample groups for this research were the teachers in the schools of Nonthaburi Municipality in the amount of 144 persons by Stratified Random Sampling. The research instrument was questionnaire. Determine the content accuracy (IOC) between 0.80-1.00 and with .96 of reliability rate. The statistic for information analysis were percentage, mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.) and the statistic testing were t-test and F-test.

The findings of this study were as follows;

1. The overview of the participation of teachers of municipality for school management of Nonthaburi Municipality was a high level. When considered in each aspect, it found that 4 aspects were at a high level as follows: student management division, academic affairs administration, HR shared services division, and community management division and it found that 2 aspects were at a moderate level as follows: service, finance, and procurement management division and facilities management division.

2. The results of comparison of the participation of teachers of municipality for school management of Nonthaburi Municipality by separating gender, the experience and the school as follows.

2.1 When make the gender classification, was found that there was no difference for whole overview in the level of participation in school management in each gender. However, there was a major difference in the participation of HR shared services division in the level of .05.

2.2 When make the experience classification, it found that there was no difference between high experience teachers and low experience teachers in the participation in school management. When considered in each aspect, it found that the teachers with high experience were more participating in school management than the teachers with low experience.

2.3 When make the school classification, it found that the teachers who teach in different schools participated for school management were not different and it found that there was major difference in academic affairs administration and service, finance, and procurement management division in the level of .05.

Keywords: Participation, School Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารและการจัดการสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ บริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหาร เพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ประกอบกับครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ หลักการ แนวคิด และกระบวนการในการนำทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผน การติดตามประเมินผลงาน การประชาสัมพันธ์ การกระจายอำนาจ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารสถานศึกษา ซึ่งจอห์น ดิวอี้ ได้ให้แนวคิดว่าการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการผสมผสานกันระหว่างแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง ตัวแทนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมการจัดการศึกษา โดยให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของชุมชน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงจากการใช้อำนาจหน้าที่ทางบริหารบีบบังคับหรือกำหนดให้บุคลากรทำงาน เป็นการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนางานด้วยสติปัญญาและความเต็มใจ (John Dewey. 2010)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ยังต้องการภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (collaborative leadership) มากกว่าแบบใช้อำนาจหรือการบังคับ ผู้นำจะต้องให้การศึกษาและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้นำในปัจจุบันและอนาคตจะต้องพัฒนาทัศนคติใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ดังนี้ คือ 1) ทันสมัย (modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) มีสัมพันธภาพ (relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน 3) ปรับตัว (adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว 4) มุ่งมั่น (assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง 5) สร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) ไม่บังคับแต่จูงใจสร้างแรงบันดาลใจ 6) ทะเยอทะยาน (aspiration) มุ่งสร้างความสำเร็จ 7) โปร่งใส (transparency) สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น 8) เป็นพี่เลี้ยง (mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าเป็นผู้สอน 9) ซื่อสัตย์ จริงใจ (honesty) ไม่โกหกหลอกลวง 10) มีพันธะรับผิดชอบ (accountability) คำนึงถึงคำมั่นสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จหรือล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือไม่บรรลุ (Victor. 2016)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาใช้ในการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทั้ง 6 ด้านของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

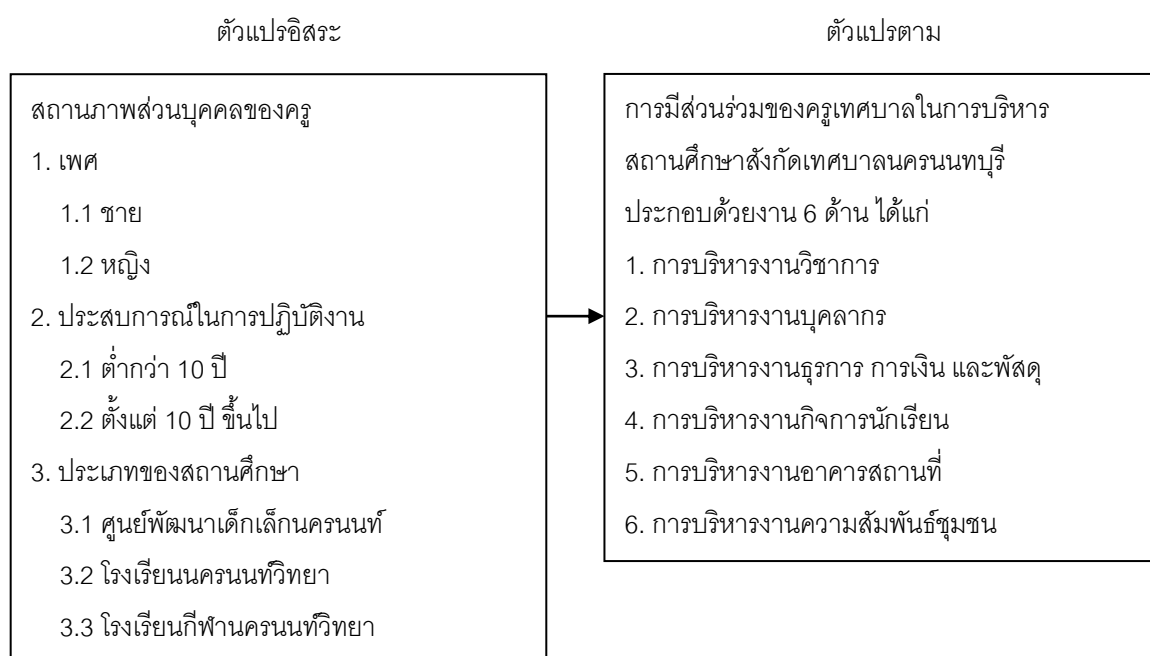
สถานภาพส่วนบุคคลของครู ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา ที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี
2. นำผลจากการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาและครูในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

กรอบแนวคิด

การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยยึดตามคู่มือการบริหารงานสถานศึกษา ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยงาน 6 ด้าน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนครนนท์ 12 แห่ง โรงเรียนนครนนท์วิทยา 5 แห่ง และโรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา 1 แห่ง รวมทั้งสิ้น 18 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 228 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2564 - กุมภาพันธ์ 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงาน

ความสัมพันธ์ชุมชน การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบริบทและนโยบายการจัดการศึกษาของเทศบาลนครนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 228 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 144 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

ประเภทสถานศึกษา	ประชากร (ครู)	กลุ่มตัวอย่าง (ครู)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนครนนทบุรี 12 แห่ง	27	17
โรงเรียนนครนนท์วิทยา 5 แห่ง	177	112
โรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา 1 แห่ง	24	15
รวม	228	144

เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 30 ข้อ จำนวน 144 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-กรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยประสานงานกับครูธุรการของแต่ละโรงเรียน และทำการจัดเก็บเอกสารด้วยตนเอง
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้คืน จำนวนทั้งสิ้น 131 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.97 มาดำเนินการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้การคำนวณจาก โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. คัดเลือกข้อมูลแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษามีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า t-test และ F-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษามีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูลการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ได้แก่ การทดสอบค่าที่ Independent Samples Test (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F-test) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ประกอบด้วยงานทั้ง 6 ด้าน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอดังตาราง 2-5

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การบริหารงานวิชาการ	3.60	0.98	มาก	1
2. การบริหารงานบุคลากร	3.53	0.84	มาก	3
3. การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ	3.48	1.01	ปานกลาง	5
4. การบริหารงานกิจการนักเรียน	3.60	0.89	มาก	2
5. การบริหารงานอาคารสถานที่	3.46	1.02	ปานกลาง	6
6. การบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน	3.51	0.92	มาก	4
รวม	3.53	0.84	มาก	

จากตาราง 2 การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .84) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .89) รองลงมา ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .98) ด้านการบริหารงานบุคลากร ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .84) และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .92) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.01) และด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.02)

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย (n = 62)		หญิง (n = 69)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	3.71	1.03	3.51	.92	1.18	.25
2. การบริหารงานบุคลากร	3.62	.93	3.46	.76	1.06	.05*
3. การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ	3.59	1.08	3.38	.94	1.21	.15
4. การบริหารงานกิจการนักเรียน	3.73	.88	3.49	.90	1.50	.77
5. การบริหารงานอาคารสถานที่	3.63	1.01	3.31	1.02	1.81	.62
6. การบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน	3.65	.87	3.39	.95	1.60	.40
รวม	3.65	.88	3.42	.78	1.59	.17

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่เป็นเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษามากกว่าครูที่เป็นเพศหญิง และมีด้านการบริหารงานบุคลากร มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	(n = 62)		(n = 69)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	3.55	.90	3.72	1.16	-.91	.12
2. การบริหารงานบุคลากร	3.47	.80	3.67	.93	-1.23	.26
3. การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ	3.40	.97	3.65	1.10	-1.28	.42
4. การบริหารงานกิจการนักเรียน	3.55	.85	3.73	.98	-1.09	.22
5. การบริหารงานอาคารสถานที่	3.40	.97	3.60	1.15	-1.02	.12
6. การบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน	3.45	.91	3.67	.95	-1.29	.56
รวม	3.47	.78	3.68	.94	-1.29	.09

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี
จำแนกตาม ประเภทของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	Ss	Df	Ms	F	P
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.16	2	3.08	3.33*	.04*
	ภายในกลุ่ม	118.32	128	.92		
	รวม	124.48	130			
2. การบริหารงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.48	2	1.24	1.77	.17
	ภายในกลุ่ม	89.73	128	.70		
	รวม	92.21	130			
3. การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ	ระหว่างกลุ่ม	6.92	2	3.46	3.51*	.03*
	ภายในกลุ่ม	126.25	128	.99		
	รวม	133.17	130			
4. การบริหารงานกิจการ นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.75	2	1.87	2.41	.09
	ภายในกลุ่ม	99.69	128	.78		
	รวม	103.44	130			
5. การบริหารงานอาคาร สถานที่	ระหว่างกลุ่ม	3.84	2	1.92	1.86	.16
	ภายในกลุ่ม	131.98	128	1.03		
	รวม	135.82	130			
6. การบริหารงาน ความสัมพันธ์ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2.20	2	1.10	1.30	.28
	ภายในกลุ่ม	108.36	128	.85		
	รวม	110.57	130			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.76	2	1.88	2.77	.07
	ภายในกลุ่ม	86.92	128	.68		
	รวม	90.69	130			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนอยู่ในประเภทของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ

ประเภทของสถานศึกษา		ประเภทของสถานศึกษา		
		ศพด.นครนนท์	ร.ร.นครนนท์	ร.ร.กීฟ้านครนนท์
	$\bar{X}$	3.00	3.60	3.92
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนครนนท์	3.00	-	.60	.92*
2. โรงเรียนนครนนท์วิทยา	3.60	-	-	.32
3. โรงเรียนกීฟ้านครนนท์วิทยา	3.92	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 6 พบว่า ครูเทศบาลผู้ตอบแบบสอบถาม มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูที่สอนในสถานศึกษาประเภทโรงเรียนกี้ฟ้านครนนท์วิทยา มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ มากกว่าครูที่สอนในสถานศึกษาประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนครนนท์

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ

ประเภทของสถานศึกษา		ประเภทของสถานศึกษา		
		ศพด.นครนนท์	ร.ร.นครนนท์	ร.ร.กี้ฟ้านครนนท์
	$\bar{X}$	3.09	3.42	3.96
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนครนนท์	3.09	-	.33	.87*
2. โรงเรียนนครนนท์วิทยา	3.42	-	-	.54
3. โรงเรียนกี้ฟ้านครนนท์วิทยา	3.96	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 7 พบว่า ครูเทศบาลผู้ตอบแบบสอบถาม มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูที่สอนในสถานศึกษาประเภทโรงเรียนกี้ฟ้านครนนท์วิทยา มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ มากกว่าครูที่สอนในสถานศึกษาประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนครนนท์

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน รองลงมา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ และด้านการบริหารงานอาคารสถานที่

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่เป็นเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษามากกว่าครูที่เป็นเพศหญิง และมีด้านการบริหารงานบุคลากร มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

2.3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนอยู่ในประเภทของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูที่สอนในสถานศึกษาประเภทโรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ มากกว่าครูที่สอนในสถานศึกษาประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนครนนท์ และด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูที่สอนในสถานศึกษาประเภทโรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ มากกว่าครูที่สอนในสถานศึกษาประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนครนนท์

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน รองลงมา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ และด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ ทั้งนี้ เพราะครูเทศบาลมีส่วนร่วมในกิจกรรม งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และอาจเป็นเพราะผู้บริหารไว้วางใจ

มอบหมายงานให้ครูเทศบาลได้ร่วมกันทำ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี มนัสสินทิ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความร่วมมือของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำและจัดเก็บเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการรับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พาติยะห์ เดเบาะ (2562: 151-152) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.2 ด้านการบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลนครนนทบุรีซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในองค์การ จึงมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสังกัดมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และวางแผนการพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา นพสย (2560: 61-62) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี มีการพัฒนาระบบจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของสถานศึกษา มีการบันทึกข้อมูลการใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน; และ อภิสรร์ ภาชนะสุวรรณ (2563: 25) ได้ศึกษาเรื่องความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดทำระเบียบสะสมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี มีการรับนักเรียน จัดทำคู่มือการรับสมัคร จัดทำระเบียบสะสมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภราดร พวงดี (2546: 63-64) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปรับปรุงพื้นที่บริเวณรอบอาคาร เช่น จัดเก้าอี้นั่งพักใต้ต้นไม้ จัดสวนหย่อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี มีการวางแผนงานด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จัดสภาพแวดล้อม

บริเวณโรงเรียนให้ร่มรื่น น่าอยู่ เอื้อต่อการเรียนรู้ และปรับปรุงพื้นที่บริเวณรอบอาคาร เช่น จัดเก้าอี้นั่งพักใต้ต้นไม้ จัดสวนหย่อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร พุทธิชน (2553: 57-59) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า ด้านงานอาคารสถานที่ โดยภาพรวมมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้บริการสถานที่ อุปกรณ์ของสถานศึกษาตามความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนด้วยการส่งเสริมสนับสนุน ให้บริการสถานที่ อุปกรณ์ของสถานศึกษาตามความเหมาะสมกับเวลาและโอกาส สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุฤทธิ บุญนาค (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานโรงเรียนด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีระดับการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่เป็นเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษามากกว่าครูที่เป็นเพศหญิง และมีด้านการบริหารงานบุคลากร มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ทองทวีวัฒน์ (2554: 75) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ระหว่างครูเพศชายกับครูเพศหญิง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนงานด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร พุทธิชน (2553: 59) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนอยู่ในประเภทของสถานศึกษาที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล พอดิ (2549: 67) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้าน มาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ข้อที่มีผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนระหว่างที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน และเพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา พร้อมกับวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ด้านการบริหารงานบุคลากร ข้อที่มีผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์งาน เพื่อให้ทราบปริมาณงาน ขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการจัดประชุมวางแผนระดมความคิดเห็นจากหัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่าย รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน วิเคราะห์งาน เพื่อให้ทราบปริมาณงาน ขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานทุกด้านในสถานศึกษา แล้วแบ่งหน้าที่ มอบหมายงานให้ชัดเจนตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคน
3. ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ ข้อที่มีผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วางแผนการจัดหาพัสดุของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดหาพัสดุของสถานศึกษา และบริหารจัดการในการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ข้อที่มีผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริการทางการเงินช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมวางแผนวิธีการจัดหาแหล่งเงินทุนนอกงบประมาณ คิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์นำมาสู่รายได้ เพื่อให้บริการทางการเงินช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน
5. ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ ข้อที่มีผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนงานด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารควรปลูกฝังและจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตสำนึกที่ดีในการใช้ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ มีส่วนร่วมในการวางแผนงานด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ใช้ด้วยความระมัดระวัง และช่วยทำนุบำรุงรักษาให้คงอยู่ในสภาพเดิมตลอดไป
6. ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน ข้อที่มีผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนท้องถิ่น เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี โดยส่วนใหญ่มีที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ในชุมชน นักเรียนที่มาเรียนเป็นบุตรหลานของคนในชุมชน ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชน ด้วยการแบ่งปันความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา เพื่อหาวิธีที่จะทำให้ครูเทศบาลมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ให้มากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อไป

3. ควรศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูเทศบาลกับความสำเร็จของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ อังคะนาวัน; และ อภิสรร์ ภาชนะสุวรรณ. (2563). **การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จิราพร พุทธิชน. (2553). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ทัศนีย์ ทองทวีวัฒน์. (2554). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล พอดี. (2549). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พัชรี มนัสสนิ. (2560). **การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พาติยะห์ เดเบาะ. (2562). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภราดร พวงดี. (2546). **การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา นพสาย. (2560). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุฤทธิ์ นูนาค. (2547). **การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- Dewey, J. (2010). **ความสมดุลทางการศึกษา ประสิทธิภาพ และการคิด (EET)**. Simpson, D.J., & Stack, S. F. (eds.) **ครู ผู้นำ และโรงเรียน: Essays by John Dewey (41-45)** Carbonale, IL: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ใต้.
- Krejcie, R.; & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Victor, J. (n.d.). **Ten Attitudes for Effective 21st Century Leaders**. Retrieved October 28, 2016 from http://www.ehow.com/info_8489161_10-effective-21st-century-leaders.

E0008: การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

TEACHERS' PARTICIPATION TOWARD ACADEMY ADMINISTRATION IN SCHOOL, THACHIN GROUP UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วีรินทร์ ชันดี¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มท่าจีน จำนวน 14 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 97 คน ดำเนินการศึกษาวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบ t-test Independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.21) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.18) การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.34) และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purposes of this research study was to study the participation in academic administration of teachers in Tha Chin school group under Suphanburi primary educational service area office 2. To compare the participation in academic administration of teachers in Tha Chin school group under Suphanburi

primary educational service area office 2. Classify by gender, education, work experience and school size. The samples are teachers in Tha Chin school group under Suphanburi primary educational service area office 2 number 97 people. This research uses a quantitative research methodology. The tool for data collection is questionnaire. Use frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test Independent and One-way ANOVA.

The study revealed these results level of academy participation in academic administration of teachers in Tha Chin school group under Suphanburi primary educational service area office 2. are high level. ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.20) Considering each aspect, the highest average was Participation in the assessment. ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.21) Participation in the benefit. ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.18) Participation in planning. ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.34) And Participation in operation. ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.35)

The different of samples personal factors are gender, education and school size are affect to participation in academic administration at the statistical significance .05 level. As for the experience of working with the teacher's participation in the administration, there was no difference.

Keywords: Paticipation, Academic Asministration

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลให้เป็นสังคมแห่งยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และรุนแรงเพิ่มมากขึ้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการปลูกจิตสำนึกให้รู้จักคุณค่าของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันควรมุ่งเน้นให้นักเรียนทุกคนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมนักเรียนให้มีความพร้อม มีทักษะสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตในโลกที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้นักเรียนเป็นผู้ที่คิดเป็น ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด แก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง รับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคมของต่างชาติที่กำลังแพร่หลายเข้ามาในประเทศไทยมาได้อย่างเหมาะสม และใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน รวมทั้ง นำทักษะการเรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตและเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นปกติบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม (อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. 2562)

กระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการศึกษาของประเทศไทย จึงกำหนดให้มีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ขึ้น เพื่อพัฒนานักเรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน มีเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา ต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยหลักสูตรมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552) โดยมีโรงเรียนเป็นสถาบันทางการศึกษาที่จะต้องดำเนินการด้านการศึกษาให้กับนักเรียน มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารจัดการ

คอยกำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักการของโรงเรียน ร่วมกับองค์ คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องแล้วนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องพยายามที่จะดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของการ จัดการศึกษาหลาย ๆ ประการ เช่น หลักสูตร ครูผู้สอน นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความพยายามที่จะดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยให้เกิด ผลผลิต คือนักเรียนที่มีคุณภาพในที่สุด

จากรายงานการศึกษาการประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายนอก รอบที่สี่ (พ.ศ. 2559-2563) ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในกลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารจัดการศึกษาได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

1. สถานศึกษาควรนำเสนอเป้าหมายของจุดเน้นผู้เรียน วิธีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพสูงขึ้น

2. ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ สถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในด้านการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ และขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ จนสามารถ นำไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น (สำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2564)

จากการพิจารณาข้อเสนอแนะของ สมศ. พบว่าการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในด้านการมีส่วนร่วมงานวิชาการ และการขับเคลื่อนงานวิชาการ ของสถานศึกษาอันเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาในสถานศึกษานั้นค่อนข้างมีส่วนร่วมน้อย ซึ่งเป็นผลมา จากปัญหาการขาดกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ส่งผลให้การพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อันส่งผลให้สถานศึกษาไม่ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจาก ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งงานวิชาการนั้นถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาเพราะเป็นงานที่ประกอบด้วยงาน หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก และทางโรงเรียนเองต้องสร้างหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการ สอนของตนเองหรือที่เรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งงานดังกล่าวจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้างานบริหารวิชาการ ของสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จึงเห็นความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา และเกิด ประสิทธิภาพที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกัน
2. ครูในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกัน
3. ครูในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกัน
4. ครูในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกัน

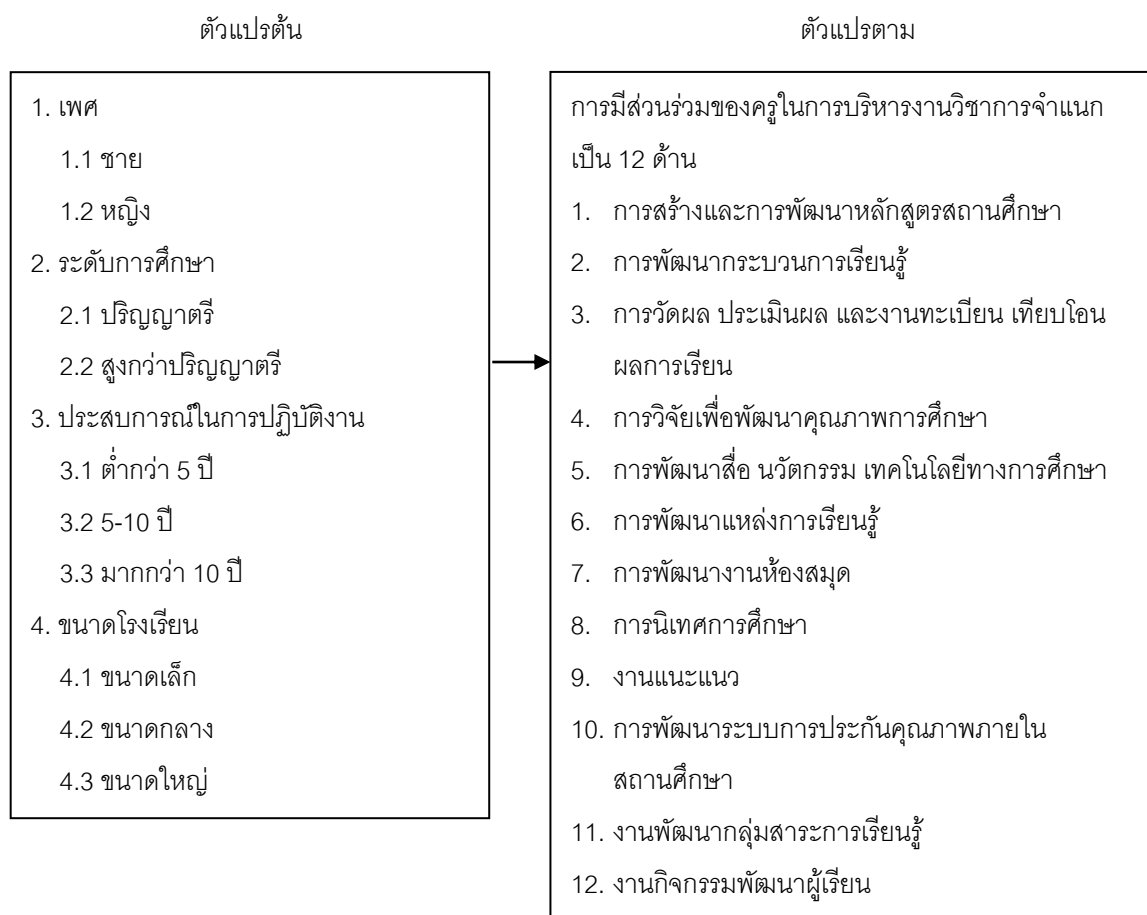
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปพัฒนาบุคลากรให้เห็นความสำคัญและสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา กลุ่มทำจีน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” ได้ดำเนินการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ Cohen; & Uphoff (1980) ที่ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552: 9) 12 ด้าน คือ 1) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และงานทะเบียน เทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การพัฒนางานห้องสมุด 8) การนิเทศการศึกษา 9) งานแนะแนว 10) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษา 11) งานพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 12) งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้เป็นกรอบแนวคิดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มท่าจีน 14 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 130 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2564 - มกราคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ศึกษาการมีส่วนร่วมของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจำแนกเป็น 12 ด้าน คือ 1) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และงานทะเบียน เทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การพัฒนางานห้องสมุด 8) การนิเทศการศึกษา 9) งานแนะแนว 10) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 11) งานพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 12) งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มท่าจีน 14 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 130 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie; & Morgan (1970: 607-610) ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% ซึ่งขนาดของกลุ่มประชากรมีจำนวน 130 คน ซึ่งผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ขนาดประชากร 130 คน คือกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากจำนวนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 97 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหาโดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.860

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขออนุญาตถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามส่งด้วยตนเองให้กับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนัดวันรับแบบสอบถามกลับคืน
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบ ความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปใช้ในการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554: 71)

- 5 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แปลความหมายการมีส่วนร่วมของครู ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554: 71)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในสถานศึกษา กลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ t-test Independent จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และจะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) หากพบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวนั้นสำคัญทางสถิติ (ทูลี วังศรีตนะ. 2553)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ t-test Independent จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และจะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการวิจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นจำนวน 97 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนกลุ่มท่าจีน 14 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตาราง 1 ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน ในภาพรวม

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม (N = 97)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.10	0.34	มาก	3
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.02	0.35	มาก	4
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.11	0.18	มาก	2
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.13	0.21	มาก	1
ภาพรวม	4.09	0.20	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

เพศของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วม	ชาย (n = 20)		หญิง (n = 77)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.16	0.41	4.08	0.32	0.967	0.055
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.09	0.37	3.40	0.35	1.079	0.347
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.11	0.24	4.11	0.16	0.002	0.025*
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.20	0.25	4.12	0.19	1.309	0.038*
ภาพรวม	4.14	0.27	4.08	0.18	0.988	0.005*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จำแนกตามเพศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

เพศของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วม	ปริญญาตรี (n = 58)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 39)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.05	0.29	4.17	0.39	-1.626	0.004*
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.96	0.32	4.10	0.37	-1.965	0.098
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.10	0.18	4.12	0.17	-0.421	0.506
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.12	0.21	4.16	0.21	-0.887	0.615
ภาพรวม	4.06	0.18	4.14	0.23	-1.787	0.015*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามระดับการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.665	2	0.332		
	ภายในกลุ่ม	10.113	94	0.108	3.089	0.050*
	รวม	10.778	96			
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.532	2	0.266		
	ภายในกลุ่ม	11.282	94	0.120	2.217	0.115
	รวม	11.814	96			
3. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.099	2	0.050		
	ภายในกลุ่ม	2.917	94	0.031	1.602	0.207
	รวม	3.016	96			
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.297	2	0.149		
	ภายในกลุ่ม	3.837	94	0.041	3.639	0.030*
	รวม	4.134	96			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.083	2	0.041		
	ภายในกลุ่ม	3.910	94	0.042	0.994	0.374
	รวม	3.993	96			

จากตาราง 4 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียนในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.900	2	0.450		
	ภายในกลุ่ม	9.878	94	0.105	4.284	0.017*
	รวม	10.778	96			
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.644	2	0.322		
	ภายในกลุ่ม	11.170	94	0.119	2.711	0.072
	รวม	11.814	96			
3. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.560	2	0.280		
	ภายในกลุ่ม	2.456	94	0.026	10.726	0.000*
	รวม	3.016	96			
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.034	2	0.017		
	ภายในกลุ่ม	4.100	94	0.044	.395	0.675
	รวม	4.134	96			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.379	2	0.190		
	ภายในกลุ่ม	3.614	94	0.038	4.931	0.009*
	รวม	3.993	96			

จากตาราง 5 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในขนาดต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.21) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.18) การมีส่วนร่วมในการวางแผนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.34) และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.35)

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน สามารถจำแนกผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามระดับการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานด้านวิชาการของครูอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงคอยสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากตระหนักถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เช่นผู้บริหารมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำงานทำกลุ่มของครู ซึ่งผู้บริหารและครูสามารถนำผลของกิจกรรมไปใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีส่วนทำให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งครูส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติราชการครูว่ามี

ภารกิจที่เกี่ยวข้อง 12 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552: 9-37) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนารณ บำรุงวงศ์ (2560: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 และได้ผลการศึกษาว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพภายใน และด้านมาตรฐานการศึกษา การวัดผล ประเมินผล ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุริยะ ทรัพย์สิน (2559: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียงป่าแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และได้ผลการศึกษาว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่าย สองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียง ป่าแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยคือการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ การวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามลำดับ

2. การอภิปรายผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบในการดำเนินงาน อีกทั้งยังต้องใช้ความรู้ความเข้าใจอย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันได้เปิดโอกาสครูเพศชายได้มีส่วนร่วมในงานวิชาการมากขึ้น เพราะครูเพศชายเองก็มีความละเอียดรอบคอบ และความใฝ่รู้ไม่ต่างจากครูเพศหญิง โดยผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุริยะ ทรัพย์สิน (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียง ป่าแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และพบว่าผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียง ป่าแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาวดี ทองน้อย (2558: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในศูนย์การศึกษาอิสระระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานการศึกษาอิสระระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรปราการ และได้ผลว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ มีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา

ทำให้ครูทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยย่อมมีหน้าที่ที่ต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้จัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมประสบการณ์แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทำจีนได้บริหารงานด้วยความเสมอภาคไม่นำประสบการณ์การปฏิบัติงานมาเป็นข้อกำหนดในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุริยะ ทรัพย์สิน (2559: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียง ป่าแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และพบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียง ป่าแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาวดี ทองน้อย (2558: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรปราการ และได้ผลว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามด้านระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีย่อมได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาในการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เพราะคุณวุฒิที่แตกต่างกันทำให้ความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการอย่างลึกซึ้ง ของครูแตกต่างกันไปด้วย โดยผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุริยะ ทรัพย์สิน (2559: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียง ป่าแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และพบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียง ป่าแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มทำจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกด้านขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความพร้อมทางด้านทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงด้านทรัพยากรบุคคล ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาแทบทั้งสิ้น โรงเรียนขนาดเล็กที่มีงบประมาณ และทรัพยากรบุคคลที่จำกัด ครูหนึ่งคนต้องรับผิดชอบหลายบทบาทหน้าที่ทำให้ครูต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาด้วยความจำเป็นแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมด้านงบประมาณ และด้านทรัพยากรบุคคล มีบุคลากรครบตามเกณฑ์ทำให้สามารถเลือกจัดสรรบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาริชาติ สุนทร (2559: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 และพบว่าขนาดของสถานศึกษา ที่ตั้ง และผลการทดสอบระดับชาติที่แตกต่างกันมีการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่จึงควรให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการก็ตาม

2. ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่า ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจมอบหมายงานบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้รับผิดชอบ ดังนั้น ครูที่จบการศึกษาปริญญาตรีจึงควรศึกษาหาความรู้พัฒนาความสามารถของตนเองเพิ่มเติมเพื่อสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของตนเองในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งงานนี้เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผู้เรียนเป็นอย่างมาก

3. ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานห้องสมุดต่ำที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะในปัจจุบันนักเรียนมีการปรับเป็นการเรียนแบบออนไลน์ ห้องสมุดจึงลดความสำคัญลง ดังนั้น ผู้บริหารและครูจึงควรพัฒนาสื่อหรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์อื่น ๆ ให้นักเรียนสามารถศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในเวลาว่างให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้น

4. จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพียงแค่ขั้นตอนเกี่ยวกับจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในขั้นตอนการดำเนินงานมากกว่าขั้นตอนอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ปรับเปลี่ยนตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา โดยกำหนดเป็นตัวแปรอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบในการดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

2. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจเลือกถอดบทเรียนสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปาริชาติ สุนทร. (2559). **การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- รัตนภรณ์ บำรุงวงศ์. (2560). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2564). รายงานผลประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ครั้งที่ 1 (2/2564). เอกสารสำเนา.
- สุภาวิตา ทองน้อย. (2558). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุริยะ ทรัพย์สิน. (2559). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียง ป่าเต็ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Cohen, J. M.; & Uphoff, N. T. (1980). Participation Place in Rural Development: Seeking Clarity through Specificity, World Development. New York: Cornell University.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.

E0009: การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF SAHAWITTAYA
KHETMUANGCHON 2 SCHOOLS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATION SERVICE
AREA OFFICE 1

ณัฐฐานันท์ ชราชาติ¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 31 ข้อ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) เท่ากับ 1 ทั้งฉบับ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่าที (t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต

Abstract

The purpose of this research was 1) to study the Academic administration of school administrators at Sahawittayakhet Muang Chon 2 School under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. 2) compare the Academic administration of school administrators at Sahawittayakhet Muang Chon 2 School

under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1, and to compare opinions of teachers - classified according to sex, educational level and work experience - on academic affairs administration by the administrators. The sample was a total of 180 teachers working in the schools in Sahawittayakhet muangchon 2 Schools under Chouburi Primary Educational Service Area Office 1. The tool used was a questionnaire consisting of 31 items. The validity checked contributed to Index of congruence (IOC) is equal to 1 document; reliability, α -Coefficient Alpha of Cronbach was 0.99. Statistics applied in the research were frequency, percentage, mean, Standard Deviation. T-test and One-Way Analysis of Variance were used to compare differences.

The research finding.

1. Level the Academic administration of school administrators at Sahawittayakhet Muang Chon 2 School under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 As a whole, were at a high level.
2. compare the Academic administration of school administrators at Sahawittayakhet Muang Chon 2 School under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1, Classified by gender, educational level and work experience were no significantly different at the level of .05.

Keywords: The academic administration, school administrators, Sahawittaya School

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเจริญของประเทศ การสร้างพลเมืองของชาติให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุขและทันต่อโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และอยู่ในสังคมได้อย่างยั่งยืน จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ และอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการ (2555: 1) ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงถือว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานของสถานศึกษา ซึ่งด้านวิชาการประกอบด้วยงานด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งของการบริหารการศึกษาภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักการ โครงสร้าง และจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ต้องตอบสนองความต้องการทางวิชาการของครู และนักเรียนรวมทั้งต้องหาทางช่วยเหลือให้ผู้เรียน และผู้สอนสามารถจะพัฒนางานได้ตามศักยภาพของแต่ละคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 (2555: 2) ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการถือได้ว่าเป็นงานที่สำคัญและเป็นภารกิจหลักของการบริหารการศึกษา การบริหารงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตลอดจน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถและเข้าใจหลักการบริหารงานวิชาการเพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544: 16) กล่าวถึงงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการในสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนให้การดำเนินงานวิชาการสมบูรณ์ยิ่งขึ้น คุณภาพการศึกษาจึงมักจะได้รับการพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องกำหนดกลยุทธ์ โดยเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น รวมทั้งยังเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน วิชัย ครุฑอรรถ (2553 : 3) กล่าวว่า คุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาจากงานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นภาระงานสำคัญ หรืองานหลักของสถานศึกษา ดังนั้นงานวิชาการจึงเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553) โรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งทางด้านหลักสูตรและการเรียน การสอน ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องรู้และเข้าใจกรอบแนวความคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานเป็นอย่างดีจนสามารถนำไปดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง และตอบสนองความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ กระบวนการศึกษาธิการ (2555: 1)

โรงเรียนกลุ่มสหเขตเมืองชล 2 เป็นหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด ซึ่งประกอบด้วย 12 โรงเรียน รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และประถมศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจากการดำเนินการในด้านคุณภาพโรงเรียนในสังกัด พบว่าผู้บริหารมีภารกิจนอกเหนือจากงานประจำมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาวางแผนปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น การทำงานไม่เป็นระบบ ขาดการพัฒนาบุคลากรในการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ส่วนใหญ่จะมุ่งพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าส่วนบุคคลโดยเฉพาะเรื่องความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานจะอยู่ที่ผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียวโดยทั่วไปผู้บริหารจะมอบหมายหรือแต่งตั้งหัวหน้างานวิชาการให้รับผิดชอบงานวิชาการ ซึ่งบุคคลดังกล่าวไม่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงและไม่มีอำนาจในการบริหาร หรือสั่งการ จึงทำให้งานวิชาการไม่พัฒนาเท่าที่ควร ภาณุวัฒน์ กมล (2554: 3) จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในกลุ่มงานวิชาการ 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านที่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อจะได้นำผลจากการศึกษารั้ครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการ แนวทางการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

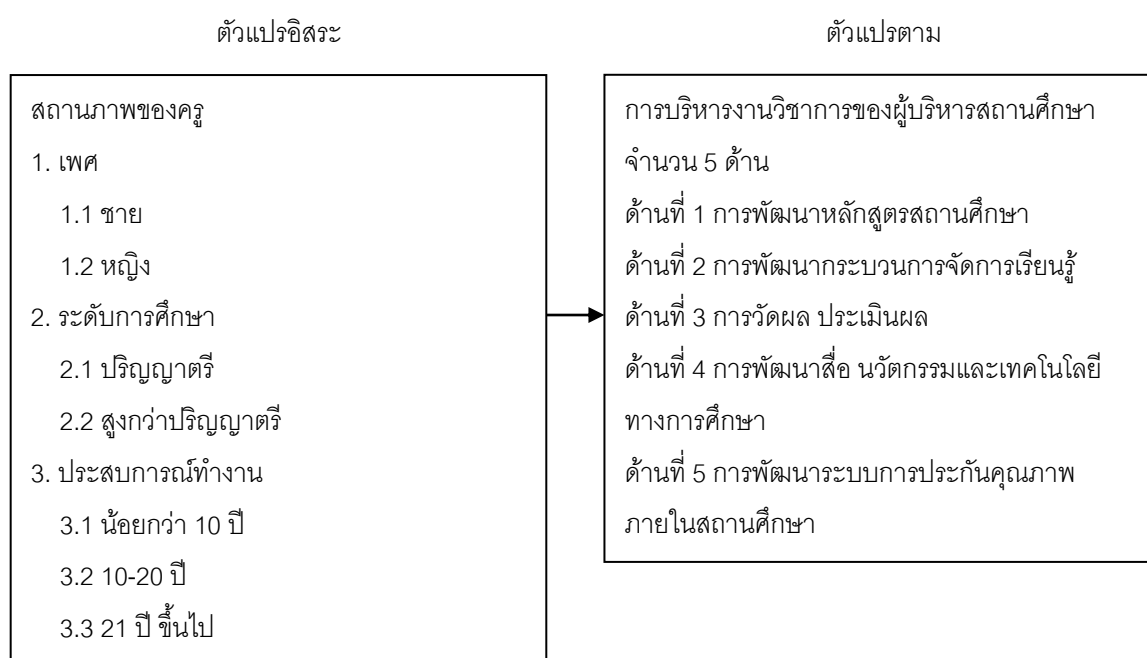
1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางนำผลการวิจัยมาพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นตามแนวทางในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน
2. นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการพัฒนางานวิชาการ รวมถึงปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามแนวความคิดเห็นจากแนวทางการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 33-34) โดยผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2564 จำนวนครู 290 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 180 คน โดยใช้ตาราง เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie, R. V.; & Morgan, D.W. 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีข้อคำถามแบ่งเป็น 5 ด้าน 31 ข้อ คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน 7 ข้อ ด้านการวัดผล ประเมินผล จำนวน 6 ข้อ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 6 ข้อ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ เพื่อมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1 ทั้งฉบับ
2. นำไปทดลองใช้กับนักศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ จากครูโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยให้ทราบ และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ซึ่งการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระหว่างการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวม

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.40	0.52	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.46	0.50	มาก
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล	4.43	0.51	มาก
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.35	0.57	มาก
5. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.41	0.58	มาก
โดยรวม	4.41	0.49	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) ด้านการวัดผล ประเมินผล ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.51) และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.58)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ดังตาราง 2-4

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

การบริหารงานวิชาการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.40	0.48	4.40	0.54	0.01	0.99
2. ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.46	0.49	4.46	0.51	0.01	0.99
3. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.41	0.48	4.43	0.52	0.16	0.87
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.37	0.53	4.34	0.58	0.29	0.77
5. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.38	0.66	4.42	0.56	0.35	0.72
โดยรวม	4.41	0.48	4.41	0.50	0.05	0.96

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามระดับการศึกษา

การบริหารงานวิชาการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.42	0.50	4.32	0.59	1.12	0.26
2. ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.47	0.47	4.44	0.58	0.30	0.76
3. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.44	0.48	4.39	0.58	0.61	0.55
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.36	0.50	4.32	0.74	0.32	0.75

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ						
ภายในสถานศึกษา	4.41	0.55	4.40	0.66	0.14	0.89
โดยรวม	4.42	0.45	4.38	0.59	0.54	0.59

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงานวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.006	0.003	0.011	0.989
	ภายในกลุ่ม	177	49.114	0.277		
	รวม	179	49.12			
2. ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.245	0.123	0.487	0.615
	ภายในกลุ่ม	177	44.545	0.252		
	รวม	179	44.79			
3. ด้านการวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.115	0.891
	ภายในกลุ่ม	177	45.733	0.258		
	รวม	179	45.793			
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.013	0.006	0.020	0.981
	ภายในกลุ่ม	177	57.993	0.328		
	รวม	179	58.006			
5. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.259	0.129	0.380	0.685
	ภายในกลุ่ม	177	60.319	0.341		
	รวม	179	60.578			

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.025	0.012	0.050	0.951
	ภายในกลุ่ม	177	43.589	0.246		
	รวม	179	43.614			

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 ได้ดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพ และความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัยพร สวัสดิ์ (2563) พบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิท (Smith, 2006: 39) ได้ทำการศึกษการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพต้องส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการอบรม จัดสับเปลี่ยนการเวียนชั้นเรียนและสังเกตการณ์ การสอน การประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านผู้วิจัยมีประเด็นที่อภิปรายผลได้ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 ได้มีจุดเน้นด้านการบริหารจัดการทำให้ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกกานท์ (Eckhant, 1996: 6336-A) ได้ทำการศึกษการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มลรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีการบริหารงานวิชาการระดับมากในด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพ และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนา จารง (2560) พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับดีมาก 3) ด้านการ

วัดผลประเมินผล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลให้มีการวัดและประเมินผลการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องตามสภาพจริงที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนิตา กสิคุณ (2560) พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มีระบบข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม จัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัยพร สาวิสัย (2563) พบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา วิทยาเขต 5) ด้านการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก 5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ครอบคลุมตามระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอลดา ไสโรถาวร (2561) พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 ได้ดำเนินงานตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ยึดหลักธรรมาภิบาล และประสานเครือข่ายพัฒนา โดยยึดหลักความถนัดและความสามารถไม่แบ่งแยกเพศ ส่งผลให้การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองยศ แก้วมงคล (2558) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูเพศชาย และข้าราชการครูเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายนาภา ดาวแสง (2559) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า มีทัศนคติต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 ได้ดำเนินงานตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ยึดหลักธรรมาภิบาล และประสานเครือข่ายพัฒนา และผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและครูผู้ร่วมงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสร้างความเป็นประชาธิปไตยในสถานศึกษาส่งผลให้การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรษมน พินทุสมิต (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี ใน 4 ด้าน โดยจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ซึ่งมีระดับการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัฏญณ์พัชร เพิ่มพูล (2561) พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 ได้ดำเนินงานตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ยึดหลักธรรมาภิบาล และประสานเครือข่ายพัฒนา ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการงานวิชาการโดยใช้รูปแบบทีมงาน ส่งผลให้การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2559) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม มีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงยศ แก้วมงคล (2558) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เพิ่มขึ้น
2. ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการวางแผนงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
3. ด้านการวัดผลประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางการวัดผลและประเมินผลการศึกษาอย่างชัดเจน
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษาทั้งในและนอกสถานที่

5. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กัญญ์ณพัชร เพ็ญพูน. (2561). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้. **การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ**. (9): 415-430.
- ฐนิตา กสิคุณ. (2560). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2558). **ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2559). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรียาพร วงศ์ นุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พรพรรณ พินทุสมิต. (2560). **การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มาลัยพร สิวาลัย. (2563). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มูนา อาจง. (2560). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิชัย ครุฑอรัญ. (2553). **ปัญหาการติดต่อสื่อสารในงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สายนา ดาวแสง. (2559). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 3. (2555). **การบริหารวิชาการในสถานศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://mgronline.com>.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). **งานบริหารโรงเรียนการบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ไอยลดา ไสธาวร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

Eckhant, A. M. (1996). A Study of Teacher/Principle Problem Interaction in Rural Elementary School Principals as Related to Selected Dimension of Administrative Function. *Dissertation Abstracts International*. 46(6): 2394-A.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

Smith, J. (2006, October). Technology - Assisted Instruction and Student Advancement. *Dissertation Abstract International*. 139-A.

E0010: การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษา
ปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

A STUDY OF SITUATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PATHIO
SCHOOL NETWORK 2 UNDER CHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1

สุดารัตน์ งามอาจ¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 108 คน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้านและจัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิดมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.32) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.37) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน พบว่า 1) ขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไม่ส่งผลกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน (ค่า Sig. = 0.266) และ 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน (ค่า Sig. = 0.000)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, ผู้บริหารโรงเรียน, สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research included the following: 1) To study the situational leadership of school administrator in Pathio 2 school group under Chumphon primary educational service area office 2. 2) To compare the situational leadership of school administrator in Pathio 2 school group under Chumphon primary educational service area office 2. Classify by work experience and school size. The samples are 108 school asministrators and teachers in Pathio 2 school group under Chumphon primary educational service area office 2. This research uses a quantitative research methodology. The tool for data collection is questionnaire. Use frequency, percentage, mean, Standard Deviation and one way analysis of variance.

The study revealed these results:

1. The level of situational leadership are high level. ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.31) Divide by section are: Selling ideas leadership are highest level. ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.32) Assignment leadership are highest level. ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.37) Participating leadership are high level. ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.30) And Command leadership are high level. ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.37)
2. Comparison result of situational leadership are: (1) School size not affect the school administrators situational leadership at the statistical significance .05 level. (Sig. = 0. 226) and (2) Work experience affect the school administrators situational leadership at the statistical significance .05 level. (Sig. = 0.000)

Keywords: Situational Leadership, Academic Asministrator, Academic

บทนำ

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาเริ่มแรกของคนในชาติ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตัว มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดนโยบายโดยกำหนดจุดเน้นด้านการบริหารจัดการในการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการตามนโยบายเฉพาะของการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) การแก้ไขปัญหาเด็กประถมศึกษา อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ 2) การดูแลเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 3) ทบทวนปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาโดยลดเวลาเรียน ไม่มีกิจกรรมเพิ่มภาระนักเรียน 4) การแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่มีครูสอนไม่ครบชั้นเรียน ให้จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การประเมินครู นักเรียน โรงเรียนให้หาความสมดุลระหว่างการควบคุมคุณภาพการศึกษากับภาระงานของครูที่ต้องเพิ่มขึ้น ทั้งนี้สถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้รับนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์เพื่อรับนโยบายต่าง ๆ มีทักษะการบริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์หรือเริ่มวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนา

คุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา เมื่อมีภาวะผู้นำสูงย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานทุกด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2558: 18-20)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและจะต้องหาแนวทางวิธีการบริหารจัดการที่หลากหลายเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้น หากผู้บริหารเป็นผู้นำด้วยแล้ว จะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไป มีความอดทนและมีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ (ธรรมาทรายุทธ. 2556: 279) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจวางแผน อำนาจการและมอบหมายงานในกำกับให้เป็น ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และในยุคสมัยที่กระแสเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) ที่เข้มแข็งในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธนะชัย เชาวน์พลกรัง; และ กาญจนา ภัทราวิวัฒน์. 2554: 63)

ความสำเร็จขององค์กรย่อมมาจากการบริหารจัดการภายในองค์กรและการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายจำเป็นต้องมีปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คือ บุคลากรและผู้ที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากร หรือผู้นำ ซึ่งทำหน้าที่วางแผน จัดองค์กร ควบคุมดูแล และจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย ประสิทธิภาพขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำแต่ละคน ในการที่จะสามารถจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใด และภาวะผู้นำของผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างกัน (พิมพ์ลักษณ์ จันทวงศ์. 2557: 1) ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนเกี่ยวกับผู้นำผู้ตาม และสถานการณ์ปัจจัยของสถานการณ์มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อวิถีที่ผู้นำปฏิบัติ สถานการณ์อาจส่งผลกระทบที่รุนแรงต่อการดำเนินงานขององค์กรมากกว่าตัวบุคคลรวมถึงผู้นำด้วย (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2557: 1) ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะสามารถรวมพลังสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร ส่งเสริมและรับผิดชอบต่อความโน้มน้าวให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กร (บุญชม ศรีสะอาด; และ สุริทอง ศรีสะอาด. 2554: 1) สามารถโน้มน้าวชักจูงหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความเต็มใจในแต่ละสถานการณ์จึงจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2557: 158)

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการบริหารโรงเรียนโดยการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้สามารถที่จะดำเนินการได้หลายแนวทางทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สถานการณ์และช่วงเวลาแล้วคือการบริหารโรงเรียนจะไม่มีสูตรสำเร็จที่ผู้บริหารคนใดจะนำไปใช้และก่อให้เกิดผลสำเร็จในลักษณะเดียวกันเพราะ การบริหารงานสู่ความสำเร็จจะต้องเป็นไปในลักษณะบูรณาการทั้งแนวคิดทฤษฎีหลักการบริหารประสบการณ์และคุณลักษณะของผู้บริหารโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำของครูและบุคลากรในโรงเรียน (พัทธกานต์ อุทองมาก; และ อุดลย์ วังศรีคุณ. 2559: 329) การดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่งจะสัมฤทธิ์ผลดังเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยกลยุทธ์ในการบริหารให้เหมาะสมเพื่อจะได้เสริมสร้างให้สถานศึกษาบรรลุผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา (นงลักษณ์ ใจฉลาด. 2556: 1) ซึ่งในการบริหารงาน ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดเวลาไม่ได้จะต้องปรับหรือเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ชวนพิศ บุนนาค. 2554: 1)

เนื่องจากปัจจุบันบทบาทของผู้นำ ได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก อันมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Guptara. 2005) ซึ่งตัวผู้นำเองจะต้องพัฒนาทักษะการใช้ภาวะผู้นำให้ทันกับสถานการณ์และพร้อมที่จะรับมือการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (Adair. 2007) เพื่อให้ผู้บริหารจะสามารถใช้ภาวะผู้นำมาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยหนึ่งในมาตรฐานที่สำคัญคือการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา โดยการจัดการอบรมเพิ่มสมรรถนะจากคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ และการติดตามประเมินผลจากผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจของการบริหารการศึกษาทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาไปจนถึงระดับสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

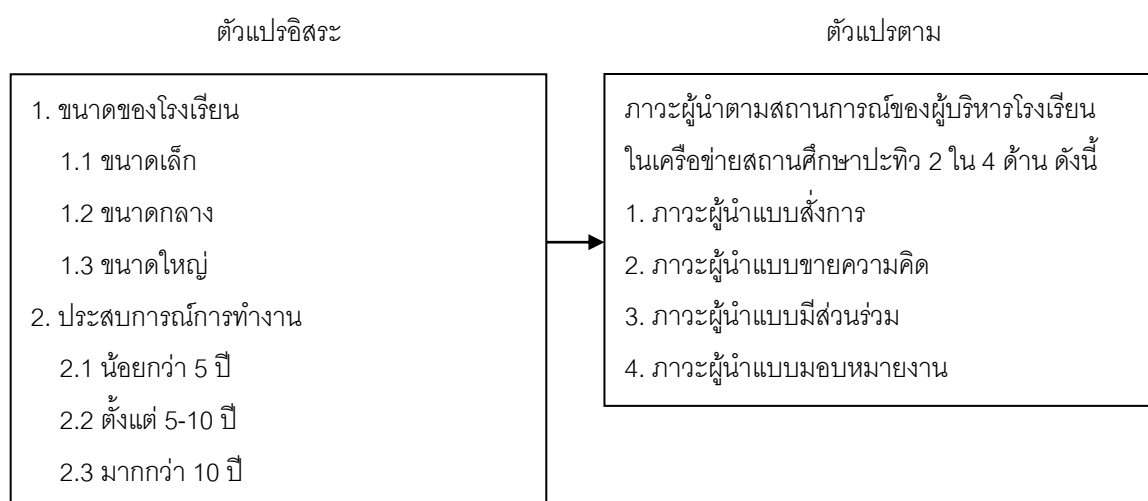
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สามารถนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของตน เพื่อส่งผลดีต่อการบริหารงานด้านของสถานศึกษา
2. ผู้ที่เกี่ยวข้องโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของตนเองที่มีผลต่อเพื่อนร่วมงานโดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านประสบการณ์การสอนของผู้ร่วมงาน

3. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแบบภาวะผู้นำในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานด้านการบริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษา ปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967) Reddin (1970) House; & Mitchell (1974) และ สุวรรณ วิไลวัลย์ (2554) มาพัฒนาเป็นตัวแปรตามในกรอบแนวคิดในการวิจัย ภาวะผู้นำตามสถานการณ์จำนวน 4 ด้าน และศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มาจัดทำเป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษา ปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทั้ง 11 โรงเรียน จำนวน 146 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2564 - มีนาคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 108 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.917

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) โดยใช้วิธีกำหนดตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน แล้วเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย ได้อัตราส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 35 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 40 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 33 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ One-Way ANOVA โดยใช้สถิติ F เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 ค่า ขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ตาราง 1 ผลการศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ (N = 108)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.30	0.37	มาก	4
2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด	4.60	0.32	มากที่สุด	1
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.39	0.30	มาก	3
4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.54	0.37	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.46	0.31	มาก	-

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิดมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. =

0.32) ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.37) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.30) และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.37)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ตาราง 2 ผลการศึกษาขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ขนาดโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
1	ขนาดเล็ก	35	32.4
2	ขนาดกลาง	40	37.0
3	ขนาดใหญ่	33	30.6
รวม		108	100

ผลการศึกษาขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างทราบได้ว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน แบ่งเป็นขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ขนาดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และขนาดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6

ตาราง 3 ผลการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1	ต่ำกว่า 5 ปี	45	41.7
2	5-10 ปี	31	28.7
3	10 ปีขึ้นไป	32	29.6
รวม		108	100

ผลการศึกษาทราบได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน แบ่งเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

ตาราง 4 เปรียบเทียบขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.282	2	0.141	1.507	0.226
	ภายในกลุ่ม	9.808	105	0.093		
	รวม	10.090	107			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไม่ส่งผลกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน (ค่า Sig. = 0.226)

ตาราง 5 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	8.196	2	4.098	227.176	0.000*
	ภายในกลุ่ม	1.894	105	0.018		
	รวม	10.090	107			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน (ค่า Sig. = 0.000) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' Method) ได้ผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.14	4.63	4.74
ต่ำกว่า 5 ปี	4.14	-	0.000*	0.000*
5-10 ปี	4.63	0.000*	-	0.001*
10 ปีขึ้นไป	4.74	0.000*	0.001*	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบความแตกต่างของแต่ละประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คู่ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของคำตอบต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี (ค่า Sig. = 0.000) กลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของคำตอบต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป (ค่า Sig. = 0.000) และกลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของคำตอบต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป (ค่า Sig. = 0.001)

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.31) พิจารณารายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบขยาคิดมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.32)

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.37)

1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.30)

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.37)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไม่ส่งผลกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน (ค่า Sig. = 0.226) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน (ค่า Sig. = 0.000)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษา ปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษา ปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษากลายเป็นไปตามแนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการภาวะผู้นำแบบขายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทธกานต์ อุทองมาก; และ อุดลย์ วังศรีคุณ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และมีผลการศึกษา คือ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวมใช้แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์การในระดับมาก พิจารณารายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิดมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการอธิบายการตัดสินใจ และให้โอกาสบุคลากรในโรงเรียนทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานเพื่อชักจูงบุคลากรให้ทำตามอย่างมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัทธกานต์ อุทองมาก; และ อุดลย์ วังศรีคุณ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และพบว่าภาวะผู้นำการขายความคิดอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารไว้วางใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยอิสระ มีการสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง กระจายอำนาจให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัทธกานต์ อุทองมาก; และ อุดลย์ วังศรีคุณ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และพบว่า ภาวะผู้นำด้านมอบหมายงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสนใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา บุญบำรุง (2561) ที่ทำการได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบาง กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเน้นการใช้กฎและระเบียบเพื่อให้งานสำเร็จ กำหนดขั้นตอนเพื่อกำกับบุคลากรในโรงเรียนให้ทำงานอย่างมีระบบ ควบคุมดูแลบังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดออกคำสั่ง ระบุงานอย่างละเอียด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัทธกานต์ อุทองมาก; และ อุดลย์ วังศรีคุณ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และพบว่า ภาวะผู้นำด้านการสั่งการ

อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กวิสรา ชูทอง (2560) ที่ได้ทำการได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี และพบว่า ภาวะผู้นำแบบบางการอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไม่ส่งผลกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากและน้อยนั้นมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนตนเองแตกต่างกันแต่ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์มากและน้อยจะกันไปตามโรงเรียนต่าง ๆ จึงทำให้ขนาดโรงเรียนไม่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องวางบทบาทให้เหมาะสมกับบุคคลกรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนากร แก่นเกษ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันส่งผลกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะมีความเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรใช้ข้อมูลนี้เป็นฐานในการคำนึงถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการบริหารงานบุคลากรครูในแต่ละช่วงประสบการณ์
2. ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสุดท้าย ดังนั้นจึงควรนำเสนอข้อมูลให้กับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสั่งการของตนเองให้มีการปฏิบัติที่สูงขึ้น หรือในอีกมุมมองก็คือการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมควบคู่ไปกับการสั่งงาน หากปรับทั้งสองด้านให้สมดุลกันบุคลากรก็จะให้ความเห็นระดับการปฏิบัติไม่สูงทั้งสองด้าน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพิ่มเติมตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัยให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น เพิ่มเติมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และการใช้แนวคิดทฤษฎีมาเป็นตัวแปรอิสระ เป็นต้น
2. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำเสนอผลการวิจัยเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารมากยิ่งขึ้น
3. การเปลี่ยนพื้นที่ในการศึกษา หรือการเพิ่มพื้นที่ในการศึกษาเป็นระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการวิจัยให้มีความละเอียด ตอบโจทย์ในเชิงพื้นที่ที่แตกต่างกันของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กวิสรา ชูทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชวนพิศ บุบผา. (2554). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ธนะชัย เชาว์พลกรัง; และ กาญจนา ภัทราวิวัฒน์. (2554). แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 34(1-2): 61-69.
- ธนากร แก่นเกษ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นงลักษณ์ ใจฉลาด; และคณะ. (2558). การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร การจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารครูพิบูล. 2(1): 35-46.
- บัญชา บุญบำรุง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. ปริญญาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด; และ สุรทอง ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัทธกานต์ อู่ทองมาก; และ อุดลย์ วังศรีคุณ. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ครั้งที่ 3 วันที่ 22 ธันวาคม 2559 (หน้า 328-336).

พิมพ์ลักษณ์ จันทวงศ์. (2557). **แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย**. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุวรรณา วิไลวัลย์. (2554). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของทีมงานของหัวหน้าส่วนบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Adair, J. (2007). *Develop Your Leadership Skills*. London: Kogan Page.

Fiedler, E. F. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Guptara, P. (2005). *Leadership and Management in the 21st Century: Business Challenges of the Future*. New York: Oxford University Press.

House, R. J.; & Mitchell, T. R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*. 15(1): 81-97.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608.

Reddin, J. W. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

E0011: การศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2

A STUDY OF TEACHER NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT IN THE TRAIMIT GROUP UNDER THE OFFICE OF ELEMENTARY EDUCATION SERVICE AREA, SA KAEO DISTRICT 2

ชัยวุฒิ ขาวฉลาด¹ สมศักดิ์ คงเพียง² วิโรจน์ หมื่นเทพ³

¹ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การทดสอบค่าที (t-test) Independent Samples Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') เพื่อทดสอบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($= 4.02$) โดยด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการฝึกอบรมสัมมนา ตามลำดับ
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การศึกษาความต้องการของครู

Abstract

The purpose of this research was to study and to compare the needs of teachers for self-development in the Traimit group under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2, classified by

educational level and teaching experience. The sample group used in this research Including the Traimit group under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2, Academic Year 2021, totaling 131 people. teachers teaching in academic year 2021 in 27th School Network of the Saimai District Office under the Bangkok Educational Service Area Office. The tool consisted of the 5-level rating scale questionnaire was applied to collect data with the reliability 0.92. Mean, Standard Deviation, index of consistency, t-test, independent samples and one-way analysis of Variance were used to analyze the data.

The findings revealed that:

1. The study of the needs of teachers for self-development in the Traimit group under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2, in all 6 aspects, overall and in each aspect were at a high level (= 4.02). learners are important The most average followed by the use of educational media and technology. and training seminars, respectively.

2. Teachers with different educational levels, the needs of teachers for self-development in the Traimit group under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2 were different, both overall and by aspects..

3. Teachers with different work experience The needs of teachers for self-development in the Traimit group under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 overall were not different.

Keywords: Education needs of teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศสร้างความเจริญก้าวหน้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ คุณธรรมของบุคคล สังคม และประเทศชาติ การศึกษาสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคมได้เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองและส่งผลต่อคุณภาพของคน (นิพนธ์ ส้มแดงเดช. 2548: 4) จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้เป็นคน ที่รู้จักคิด วิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง พึ่งตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุข (ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. 2550: 1)

ครู-อาจารย์ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาการศึกษาการที่ครูมีคุณภาพมีศักยภาพในการให้การศึกษาอบรมถ่ายทอดวิญญานที่ดีของบรรพบุรุษให้แก่กุลบุตรกุลธิดาของชาวไทยส่งเสริมศิษย์ให้เป็นบุคคลที่ต้องการของ สังคมย่อมเป็นงานที่สำคัญยิ่งงานการถ่ายทอดบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่พึงหวังเป็นงานที่ยากลำบากจะต้องอาศัย ครู-อาจารย์ที่มีความเพียบพร้อมในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะความรู้ในวิชาที่สอนทักษะของความเป็นครูและ วิญญานครู (เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. 2543: 10) ในงานนี้โรงเรียนจึงมีความรับผิดชอบที่จะต้องแสดงให้เห็นประจักษ์แก่ สังคมว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ไปอย่างสมบูรณ์ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจกำลังความคิดความรู้ความสามารถและเสียสละ

อย่างเต็มที่ในอันที่จะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายกับทรัพยากรที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ และเป็นประโยชน์แก่สังคม”

กลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีทักษะด้านการสอน การวิจัยและด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์และพัฒนาคุณภาพของครูให้มีความสำคัญกับการปรับปรุงระบบพัฒนาครู ที่ผ่านมาของกลุ่มไตรมิตร ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะการจัดการพัฒนาแต่ละครั้งไม่ได้สำรวจความต้องการพัฒนาครู ในโรงเรียนให้มีการพัฒนาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของครู จึงจำเป็นต้องมีการสำรวจความต้องการพัฒนาของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อโรงเรียน และนักเรียนได้เป็นอย่างดี

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จึงตระหนักถึงการดำเนินงานพัฒนาครูจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของโรงเรียน และความสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานพัฒนาครู กลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ตรงกับปัญหา เพื่อเป็นแนวทางนำมาปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพอันส่งผลต่อการพัฒนาครูของกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

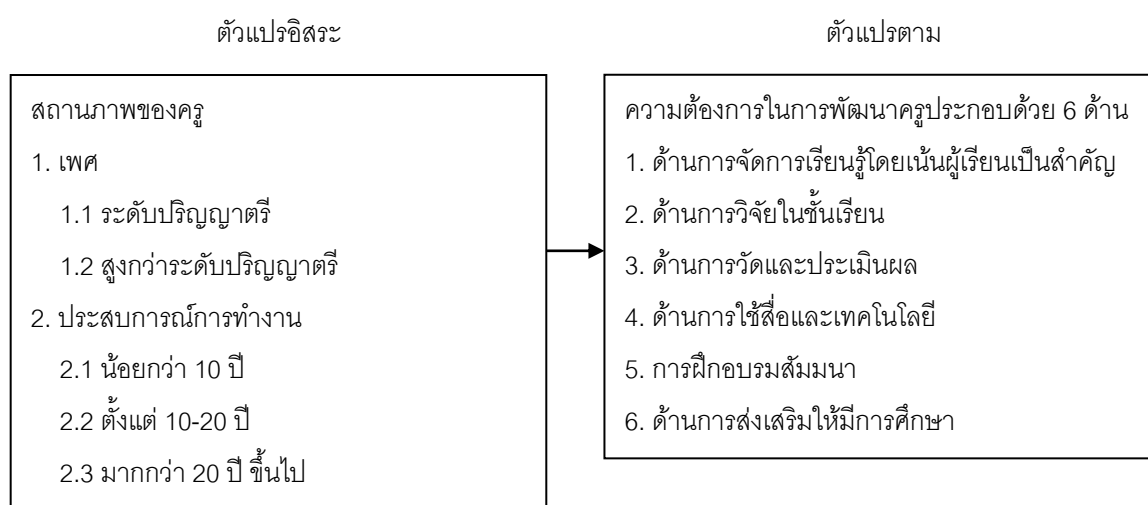
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีดังนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้นำไปพิจารณาดำเนินการสนับสนุน เพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ตรงตามความต้องการในการพัฒนาของครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือน ธันวาคม 2564

ขอบเขตด้านเนื้อหาความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการฝึกอบรมสัมมนา และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครูกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. ตัวแปรตาม คือ การศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 97 ฉบับ ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน อยู่ที่.60-1 อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 131 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 97 คน โดยเทียบจากตาราง เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ t-test (Independent Samples Test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม 6 ด้าน ตามการศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

การศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ระดับ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.20	0.43	มาก	1
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	3.98	0.63	มาก	5
3. ด้านการวัดผลและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้	3.99	0.59	มาก	4
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.19	0.49	มาก	2
5. ด้านการฝึกอบรมสัมมนา	4.05	0.54	มาก	3
6. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	3.72	0.45	มาก	6
รวม	4.02	0.43	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการฝึกอบรมสัมมนา

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่ม ไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2	ปริญญาตรี N = 79		สูงกว่า ปริญญาตรี N = 18		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	4.23	0.43	4.15	0.43	0.75	0.45
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	4.01	0.56	3.92	0.75	0.59	0.55
3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	3.90	0.57	4.14	0.59	-1.74	0.85
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.18	0.45	4.19	0.55	-0.07	0.94
5. ด้านการฝึกอบรมสัมมนา	4.02	0.49	4.08	0.62	-0.40	0.68
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	3.66	0.74	3.81	0.74	-0.86	0.68
เฉลี่ยรวม	4.00	0.42	4.05	0.51	-419	0.67

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาครู	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการจัดการเรียนรู้โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	1.52	0.22
	ภายในกลุ่ม	94	14.28	0.18		
	รวม	96	14.84			
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.35	1.67	4.55*	0.01
	ภายในกลุ่ม	94	28.34	0.36		
	รวม	96	31.69			
3. ด้านการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.66	1.95	0.14
	ภายในกลุ่ม	94	77	0.34		
	รวม	96	27.28			

ตาราง 3 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาครู	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
4. ด้านการใช้สื่อและ เทคโนโลยี ทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.01	0.51	2.18	0.12
	ภายในกลุ่ม	94	17.96	0.23		
	รวม	96	18.98			
5. ด้านการฝึกอบรมสัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.53	0.59
	ภายในกลุ่ม	94	22.94	0.29		
	รวม	96	23.26			
6. ด้านการส่งเสริมให้มี การศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.40	0.66
	ภายในกลุ่ม	9	43.40	0.56		
	รวม	96	43.85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.81	0.40	2.04	2.04
	ภายในกลุ่ม	94	15.33	0.19		
	รวม	96	16.14			

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้าน ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการฝึกอบรมสัมมนาและด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น จำแนกด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe') ดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ประสบการณ์ในการสอน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.25	4.10	3.78
น้อยกว่า 5 ปี	4.25	-	0.15	*0.47
5-10 ปี	4.10		-	0.32
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.78			-

*ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูในกลุ่มตะมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการฝึกอบรมสัมมนา ตามลำดับ

1.1 ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติคิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่รู้ รองลงมาคือ การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม ในทุกวิชาโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคคล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการอ่านให้กับผู้เรียน

1.2 ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ การกำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน รองลงมาคือ การวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคคล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การสรุปผลการวิจัยและการเผยแพร่ผลการวิจัย

1.3 ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการวัดผลและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ การสร้างเครื่องมือในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รองลงมาคือ การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนทั้งเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล และการประเมินเพื่อค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของผู้เรียน โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคคล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การประเมินจากข้อมูลการประเมินตนเองของผู้เรียน

1.4 ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ ความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้อย่างมีระบบ มีกระบวนการและขั้นตอนที่เหมาะสม และการเลือกชนิดของสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคคล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การวิเคราะห์และประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.5 ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการฝึกอบรมสัมมนา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ การฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การรับข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ในการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองและการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคคล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเตรียมพร้อมบุคคลให้พร้อมที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้น

1.6 ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การไปศึกษาดูงานในหน่วยงาน สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีเด่น และการศึกษาต่อด้วยตนเอง ในสถานศึกษา โดยระบบเปิด โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคคล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การลาศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติ (ใช้เวลาราชการ)

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการสอน มีดังนี้

2.1 ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี ความต้องการมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติคิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน คือ การกำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหของผู้เรียน
3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ คือ การสร้างเครื่องมือในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา คือ ความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้
5. ด้านการฝึกอบรมสัมมนา คือ การฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

7. กลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ควรได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองในกลุ่มไตรมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมุ่งเน้นความต้องการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เหมาะสมแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2543). **แนวการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ ที่ดี เก่ง มีสุข**. กรุงเทพฯ: กองวิจัยการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2544ก). **การวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2544ข). **คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมฯ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. หน้า 15. พระราชบัญญัติ.
- ไพฑูริย์ สินลารัตน์. (2548). **ปฏิรูปการศึกษา:แนวคิดและหลักสูตรตามพระพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- วิสูตร หลีกเพชร. (2544). **ความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

E0013: การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

STUDY THE SATISFACTION OF TEACHERS CONTINUE CONDITION ADMINISTRATION OF SCHOOL IN THANYABURI DISTRICT UNDER THE JURUSDCTIONS OF PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

สุนทร ชาวจำปา¹ กุลจิรา รักษนคร² พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที (t-test Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ
2. จากการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศต่างกันและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันรวมทั้งครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของครู, การบริหารสถานศึกษา, อำเภอธัญบุรี

Abstract

This research aimed 1) For study The Satisfaction Of Teachers Continue Condition Administration Of School In Thanyaburi District Under The Jurisdictions Of Pathumthani Primary Education Service Area Office 2. And 2) Compare level Of Satisfaction Teachers Continue Condition Administration Of School In Thanyaburi District Under The Jurisdictions Of Pathumthani Primary Education Service Area Office 2.

Classify separate by gender, education level and experience. Sample group of use in research is Teachers at work in School in Thanyaburi District Under The Jurisdictions Of Pathumthani Primary Education Service Area Office 2. Education Year 2021. Tool of questionnaire Estimate 5 Scale Index of Item-Objective Congruence (IOC) in Rang 0.60-1.00 and Reliability equal to 0.81 statistics in the analysis is namely frequency distribution, average percentage, Standard Deviation: S.D., t-test Independent Samples, One-Way Analysis of Variance: ANOVA.

The results revealed that:

1. satisfaction of teachers continue condition administration of school in thanyaburi district under the jurisdictions of pathumthani primary education service area office 2. Overview at the level very much on all sides. by side with high average is Academic administration next is general administration at the level a lot next is management personnel and last order budget management.

2. Research has found that. Teacher having gender with different and Teacher having education level with different including Teacher having experience with different have Satisfaction level is not difference.

Keywords: Satisfaction, School Administration, Thanyaburi District.

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพในทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัยเพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพของประชากรเป็นไปตามที่ประเทศชาติต้องการ การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2560: 75) การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับและยกระดับการเรียนรู้โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ปรับระบบ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และพัฒนาระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาให้เอื้อต่อการเตรียมคนที่มีทักษะให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2560: 129)

การบริหารการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นอย่างมีคุณภาพตามที่สังคม

ต้องการ การกำหนดแนวทางปฏิบัติในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องบริหารหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง ตลอดชีวิตสามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตาม สภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน การที่จะพัฒนาในด้านการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งประการหนึ่งคือ ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่จะขับเคลื่อนพลังการปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข (สมคิด พรหมจ้อย. 2547: 2)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ว่ามีความ พึงพอใจต่อสภาพการบริหารงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการศึกษา และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อที่จะตอบสนองความพึงพอใจให้กับครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ประสบผลสำเร็จ มีส่วนสร้างสรรค์ ความสุขในการปฏิบัติงานของครูส่งผลทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียงในทางที่ดี เป็นที่พึงพอใจของชุมชนส่งผลดีต่อการ พัฒนาสังคม และสนับสนุนการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศแตกต่างกัน
2. การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน
3. การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

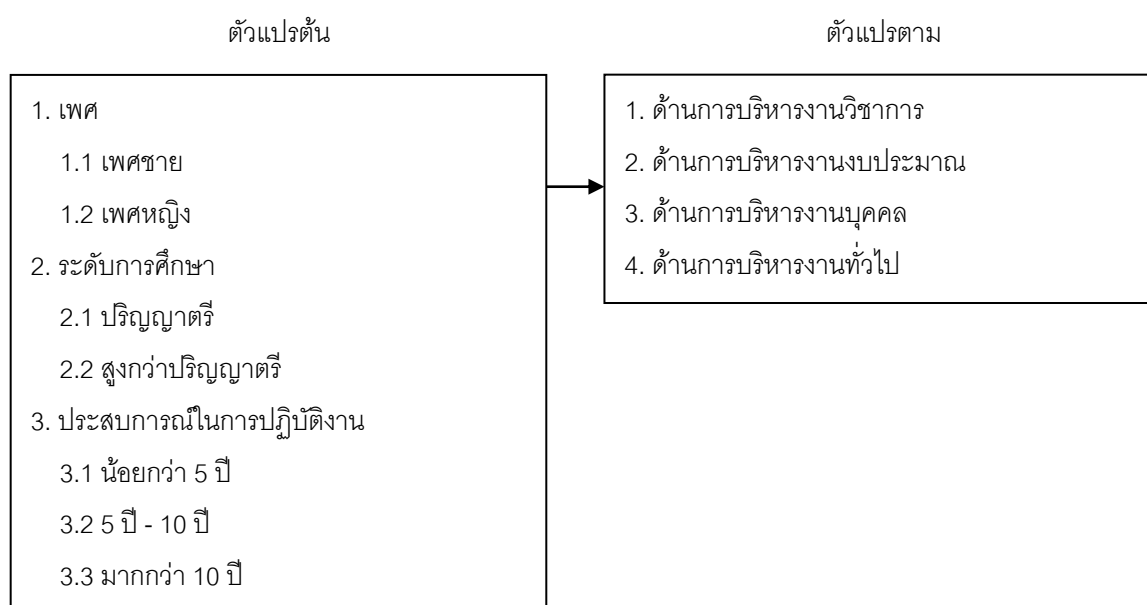
1. เพื่อได้ทราบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนา

สถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ส่งผลให้เกิดคุณภาพการจัดการศึกษา

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับสถานศึกษาและหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษารวมทั้งผู้ที่สนใจในงานวิจัย นำผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ส่งผลให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษาและเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางที่ดีต่อผู้เรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการศึกษาแนวคิดหลักจากกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาของอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 609 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ธันวาคม 2564 - มกราคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 242 ชุด เครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.81

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จาก 11 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 609 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากตาราง เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. 1970: 608-609) เป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทั้งสิ้น 242 คน

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

โดยมีขั้นตอนการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. หาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

2. นำเครื่องมือที่สร้างเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง มีความสอดคล้อง

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน -1 หมายถึง ไม่มีความสอดคล้อง

นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องจากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\frac{\sum R}{N}$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6-1.00 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ตามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

2. นำเครื่องมือไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรตัวอย่างกับ ครูในโรงเรียนของอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โรงเรียนละ 3 คน จำนวน 10 โรงเรียน รวม 30 คน แล้วทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าที่ 0.81

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ คือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC), ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (F), ร้อยละ (Percentage: P), ค่าเฉลี่ย (Mean:), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสถิติทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่าที (t-test of Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม 4 ด้าน ตามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา ในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ระดับความพึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.38	.21	มาก	2
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.29	.31	มาก	4
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.33	.24	มาก	3
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.38	.18	มาก	1
รวม	4.35	.23	มาก	

จากตาราง 1 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .23) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .18) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .21) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .24) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .31)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กรในงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.66	.47	มาก	3
2. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานธุรการและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา	4.34	.46	มาก	4
3. ปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.00	.82	มาก	8
4. การจัดอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างเพียงพอ	4.33	.46	มาก	6
5. การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาดและปลอดภัย	4.67	.47	มาก	1

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
6. ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์อย่างหลากหลายรูปแบบ	4.00	.81	มาก	7
7. การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.66	.46	มาก	2
8. สนับสนุนให้ครูร่วมกิจกรรม ประเพณีต่าง ๆ ในชุมชน	4.34	.47	มาก	5
รวม	4.38	.18	มาก	

จากตาราง 2 การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .18) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด และปลอดภัย ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .47) รองลงมาการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .46) และน้อยสุด คือ ปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .82) ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา ในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ชาย (N = 53)		หญิง (N = 185)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.38	.20	4.38	.21	-.042	.966
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.29	.31	4.29	.31	.046	.963
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.34	.24	4.33	.24	.195	.845
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.38	.18	4.37	.18	.195	.845
รวม	4.35	.23	4.24	.23	.995	.924

จากตาราง 3 ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา ในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ปริญญาตรี (N = 164)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 74)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.37	.21	4.39	.21	-.459	.647
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.29	.31	4.31	.31	-.476	.635
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.33	.24	4.35	.23	-.463	.644
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.37	.18	4.38	.18	-.463	.644
รวม	4.34	.23	4.36	.23	-.480	.632

จากตาราง 4 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการศึกษาคความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหาร สถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2	แหล่งความ แปรปรวน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				
		SS	df	MS	F	p
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.158	2	.079	1.896	.152
	ภายในกลุ่ม	9.779	235	.042		
	รวม	9.937	237			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.332	2	.166	1.708	.183
	ภายในกลุ่ม	22.821	235	.097		
	รวม	23.152	237			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.149	2	.074	1.341	.264
	ภายในกลุ่ม	13.045	235	.056		
	รวม	13.194	237			

ตาราง 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหาร		ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน				
สถานศึกษาในอำเภอดุสิตบุรี สังกัด	แหล่งความ					
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	แพร่พรรณ					
ปทุมธานี เขต 2		SS	df	MS	F	p
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.084	2	.042	1.341	.264
	ภายในกลุ่ม	7.338	235	.031		
	รวม	7.422	237			
ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.163	2	.082	1.591	.206
	ภายในกลุ่ม	12.074	235	.051		
	รวม	12.237	237			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่าครูที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังรายด้านต่อไปนี้

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานตามโครงสร้างหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในแต่ละโรงเรียนในอำเภอดุสิตบุรี มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์จากการบริหารงานตามโครงสร้างหลัก รวมทั้งการบริหารงานในรูปแบบมืออาชีพของผู้บริหาร จึงส่งผลทำให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษา มีความรู้สึกที่ดี มีความชอบเป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตั้งใจในการทำงาน ส่งผลดี ทำให้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี เป็นสถานศึกษาที่ดีเหมาะกับการทำงานการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับวิจัยของ สุนทร เพ็ชรพราว (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมา แด้วผินชัย (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อบจ.บ้านนาบอนและเครือข่าย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อบจ.บ้านนาบอน และเครือข่าย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิตานันท์ เอการัมย์ (2551: บทคัดย่อ) เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน เรียงจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ในภาพรวม แสดงว่าครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ในด้านการบริหารงานงบประมาณและการบริหารทั่วไป ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแตกต่างกัน ส่วนการบริหารด้านวิชาการและด้านการบริหารบุคคล ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการจัดแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม สามารถจัดงานตามความถนัดได้อย่างเหมาะสมเข้ากับคนเข้ากับงาน กระจายงานให้ช่วยกันดูแลรับผิดชอบตามความสามารถและความสมัครใจ ส่งผลทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานต่างกัน ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ สุณิสา วงศ์สุนพรัตน์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอนุบาลและประถมศึกษา ต่อการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานวิชาการและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการใช้หลักสูตร ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการควบคุมให้มีการเบิก-จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี ส่งเสริมการจัดทำโครงการและเสนอของบประมาณประจำปีการศึกษา และส่งเสริมให้มีการกำกับ ดูแล การตรวจสอบพัสดุประจำปี
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และเห็นใจและให้กำลังใจ เมื่อครูประสบปัญหาต่าง ๆ และควรสนับสนุนให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้มีการดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด และปลอดภัย และควรให้มีการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- นัฐดาโน หาญอนุพงศ์. (2557). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลจังหวัด
 ชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา.
- ปฎิมา แต่วัฒนชัย. (2557). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อบจ.บ้านนาบอน
 และเครือข่าย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
 กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). **ความพึงพอใจของครูต่อการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สมคิด พรหมจ้อย. (2547). **กองทุนสนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพฯ: สว่างสรรค์.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2561. ฝ่ายนโยบายและแผน สำนักงานฯ.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2564, จาก <https://obeclaw.obec.go.th/archives/857>.**
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.**
- สิตานัน เอการมย์. (2551). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**
- สุณิสา วงศ์สุนพรัตน์. (2551). **ความพึงพอใจของครูเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- อรุณ ดาขลับ. (2552). **ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารโรงเรียนประเภทที่หนึ่งและโรงเรียนประเภทที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed., New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Education and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0014: ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอnayayayam สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

THE LEVEL OF SUPERVISION WITHIN A BASIC EDUCATION INSTITUTION UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นัฐทริกา สุขสมบุญ¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอnayayayam จำนวนทั้งสิ้น 123 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .92 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way-ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

2. การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอnayayayam สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มี 2 ด้าน คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This research aims to to study and compare the level of supervision within basic educational institutions Under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 Classified by position and school size The sample group was educational institute administrators and teachers in basic education institutions. Na Yai Am District A total of 123 people were used by simple random sampling. The instrument

used to collect the data was a 5-level estimation scale questionnaire, the accuracy value between 0.80-1.00 and the confidence value .92 for the whole issue. The statistics used were: Percentage, mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), t-test, and one-way ANOVA.

The results of research

1. The level of supervision within a basic education institution Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect. In descending order, including the aspect of providing assistance to teachers directly. Curriculum Development in classroom action research on enhancing professional experience and the development of group working skills

2. Comparison of supervision level within basic education institutions Na Yai Am District Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, classified by position and function, overall, it was found that there was no difference. When considering each aspect, there are two aspects: enhancing professional experience; and curriculum development The difference was statistically significant at the .05 level. Overall, classified by school size, it was found that there was no difference. and each aspect is not different which made it inconsistent with the assumptions set

Keywords: Supervision within educational institutions

บทนำ

การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดและบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษาไม่ว่าระดับใด ต้องมีการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศต้องการความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศ ต้องการการสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศต้องการความดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญกำลังใจและการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน (ปรีญา พุทธารักษ์, 2550) ในการนิเทศการศึกษานั้นต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการ มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ทั้งทางด้านความคิดเห็นและการกระทำ ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยความมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้ครูสามารถปฏิบัติงาน คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งพึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เรียกว่าครูมืออาชีพ สิ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครูคือ การนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นการดำเนินการภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารและครูในสถานศึกษาร่วมมือกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การค้นหาหรือสืบสวนข้อมูลเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอกอาจจะลดลง ถ้ามีบุคคลซึ่งสามารถทำหน้าที่นิเทศภายใน ตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับบุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถเพียงพอ และเป็นผู้รู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเองมากที่สุด การนิเทศโดยบุคคลในสถานศึกษาจะทำให้บรรยากาศการนิเทศเป็นกันเองสามารถรู้ปัญหา แก้ไขได้ตรงจุด และสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศตลอดเวลา (สุริย์มาศ สุขกลี. 2549: 4) การนิเทศภายในสถานศึกษา มีลักษณะการนิเทศภายในที่แตกต่างกันออกไป เพื่อตอบสนอง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน คือ ได้ผลงานนักเรียนดี มีคุณภาพสูง มีการพัฒนา การเรียนการสอน พัฒนาครู มีการเสริมสร้างบำรุงขวัญและกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงานภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงที่ต้องรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา ที่จะก่อให้เกิดคุณภาพทางวิชาการ (ไพโรจน์ ไวสุตึก. 2561: คำนำ)

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษาตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ขาดการพัฒนา นโยบาย การศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เกิดขึ้นอยู่เสมอบรรยากาศความไม่สงบในบ้านเมือง โดยเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลจากเขตอำเภอเมืองอีกทั้งยังเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทำให้นักเรียนขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองให้ทัดเทียมกับนักเรียนในพื้นที่อื่น ขาดการเรียนรู้ในสิ่งที่ควรรู้ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการที่ครูสอนไม่เต็มที่ เนื่องจากจำนวนครูในแต่ละสถานศึกษามีน้อยและผลจากครุมีน้อยทำให้ครูต้องสอนหลายระดับชั้น จากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลให้ความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ทำให้ช้าลง และไม่มีประสิทธิภาพ (กัมพล ผลพฤษฯ. 2552: 2) และปัญหาหลักประการหนึ่ง คือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและขาดคุณภาพ การอาศัยการนิเทศจากภายนอก เมื่อขยายสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ครูเพิ่มการนิเทศภายนอกปฏิบัติได้ไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน จากความเปลี่ยนแปลงทางสังคมครุติ มิใช่ครูสอนดี มีความรู้ ประพฤติดีเท่านั้น หากแต่ต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาศักยภาพในสถานศึกษา ไม่หวังพึ่ง ไม่รอคอย พัฒนานิสัยตนเองให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัยร่วมปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกัน การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอก จะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญคือปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัว การพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองของสถานศึกษา ควรที่บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องตื่นตัวและปรับปรุงตนเองให้พัฒนา โดยใช้หลักนิเทศพึ่งตนเองโดยบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหลัก (สุริย์มาศ สุขกลี. 2549: 5)

จากที่กล่าวมานั้น เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า งานนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญของการจัดและบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของตนเอง การจัดการศึกษาของภาครัฐและเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ต้องเอาใจจริงเอาใจในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2555: 1-2)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อจะได้ทราบถึงระดับในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงสำหรับผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

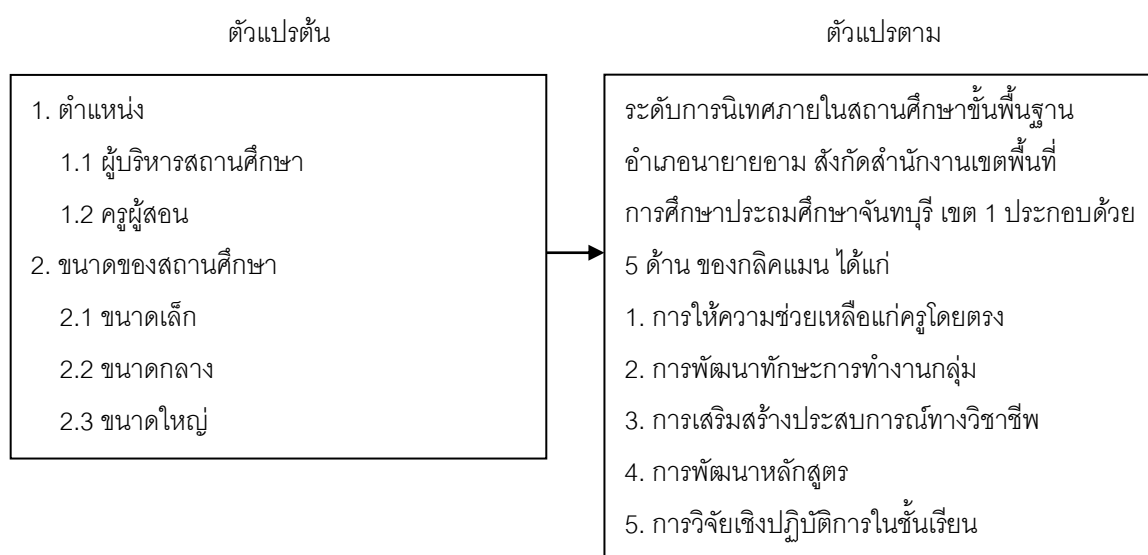
1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา
3. ได้ข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สถานศึกษาสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล เสนอเป็นแนวทางในการวางแผน ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีของ กลิคแมน (Glickman, 2004: 321-422; อ้างถึงใน ราตรี จวีวงศ์, 2551: 5) และแนวคิดนำมาบูรณาการทำการสังเคราะห์จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม จำนวนทั้งหมด 180 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 123 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม จำนวน 123 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่าง เดือนตุลาคม 2564 - มกราคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นเครื่องมือจำนวน 123 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เท่ากับ 0.8-1.0 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน

ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการดำเนินการ (n = 123)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.10	0.57	มาก	1
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.00	0.39	มาก	5
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.04	0.37	มาก	4
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.07	0.36	มาก	2
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.05	0.44	มาก	3
รวม	4.05	0.30	มาก	

ผลการศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.57) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.36) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.44) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.37) และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.39)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารและครูผู้สอน

ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	สถานศึกษา					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.31	.23	4.08	.60	1.27	.26
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.15	.35	4.00	.40	1.33	.08
3. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.18	.24	4.03	.39	1.26	.05*
4. การพัฒนาหลักสูตร	4.29	.27	4.06	.37	2.66	.03*
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.32	.35	4.03	.44	2.07	.14
รวม	4.25	.25	4.04	.30	2.26	.11

ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มี 2 ด้าน คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ระดับการนิเทศภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	.766	2	.383	1.145	.322
	ภายในกลุ่ม	40.137	120	.334		
	รวม	40.904	122			
2. การพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.446	2	.223	1.424	.245
	ภายในกลุ่ม	18.793	120	.157		
	รวม	19.239	122			
3. การเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.368	2	.184	1.281	.281
	ภายในกลุ่ม	17.229	120	.144		
	รวม	17.597	122			
4. การพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.044	2	.022	.165	.848
	ภายในกลุ่ม	16.141	120	.135		
	รวม	16.185	122			
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.952	2	.476	2.512	.085
	ภายในกลุ่ม	22.745	120	.190		
	รวม	23.698	122			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.332	2	.166	1.807	.169
	ภายในกลุ่ม	11.013	120	.092		
	รวม	11.344	122			

ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มี 2 ด้าน คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ทั้งนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีการจัดการอบรมการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ทำให้ครูมีความพร้อมต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านเนื้อหา และวิธีการดำเนินการการนิเทศจึงทำให้มีความพร้อมทางด้านขั้นตอนและวิธีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งจะใช้วิธีการอบรม และแนะนำจากศึกษานิเทศก์ ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีศักยภาพในการทำงานเป็นกลุ่ม พร้อมที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี ฉวีวงศ์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยของ โชค เอียดช่วย (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยสุด 3 อันดับ ได้แก่ การวางแผนระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ก่อนให้ความช่วยเหลือ รองลงมาคือ ผู้นิเทศมีการใช้สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรม ในการให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน และผู้นิเทศมีการประชุมและช่วยเหลือร่วมกับครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้นิเทศมีการสรุปวางแผนการตรวจสอบ

การช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะ ผู้นิเทศศาสตร์การสรุปผลการนิเทศ ยังมีการวางแผนในการตรวจสอบ การช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกนิเทศยังไม่เหมาะสม หรืออาจจะยังเกิดความไม่กระจ่าง เกิดของความ ไม่เข้าใจในการตรวจสอบการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของผู้ถูกนิเทศจึงยังมีการสรุปวางแผนการตรวจสอบการ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานอย่างไม่เหมาะสม ควรมุ่งเน้นมีการสรุปวางแผนการตรวจสอบการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ของผู้ถูกนิเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้อยู่ในระดับมาก สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ก: 180) ได้กำหนดหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานตามวิถีทาง ประชาธิปไตย เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุผล และปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุงานตาม เป้าหมาย

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีกิจกรรมพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการ แสวงหาความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ รองลงมาคือ มีการประเมินผลทักษะการทำงานกลุ่ม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยสุด คือ มีการจัดหาคู่มือ สื่อ เอกสารต่าง ๆ ให้คนอื่นรวมกลุ่มศึกษาและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของครูทุกคน ด้วยความยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะ การพัฒนาทีมงาน ผู้บริหารต้องเปิด โอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง ครูทุกคนต้องได้รับการ สนับสนุนให้ถ่ายโยงและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความกลมเกลียว ความฉลาดเกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครู ประสิทธิภาพที่เกิดคือ ทำให้สมาชิกทุกคนมีวิถีคิดอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และการ สร้างสรรค์งานให้เป็นเอกภาพของทีม สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูป ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของ การปฏิรูปการศึกษาเกิดขึ้นและคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2540: 265-266) ศึกษาวิจัยเรื่อง จิตวิทยาการเรียนการสอน พบว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้เทศต้องนำไป ปฏิบัติขณะทำการนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็น ประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการ ดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นไป สู่เป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 101) ได้กำหนดแนวดำเนินการของการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การจัดการให้ครูในสถานศึกษามีเป้าหมายและเข้าใจปัญหาาร่วมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยสุด 3 อันดับ คือ การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาครูด้าน การจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ การจัดนิทรรศการแสดงผลงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละแบบพร้อมทั้ง แสดงผลงานที่ได้รับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การจัดประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความตระหนัก ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะ ตามกำหนดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554: 18-21) ได้กำหนดกรอบแนวทาง การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ในการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ให้เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองทอง จิระเดชกุล (2550: 4) ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน

ร่วมกันกับครูเพื่อช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมีความเต็มใจทำงานพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียนโดยความร่วมมือของ ทุกฝ่ายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร สุขอนันต์ (2550: 31) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาโดยการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอนและเนื้อหาการสอนตลอดจนปรับปรุงการประเมินผลการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพทางการศึกษาทำให้ครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะพัฒนา การจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นและรักษามาตรฐานไว้จนส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากสถานศึกษาทุกฝ่ายอีกทั้งผ่านการประเมินภายในและภายนอก

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยสุด 3 อันดับ คือ การส่งเสริมให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น รองลงมาคือ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียนผู้ปกครอง ชุมชนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาต้องกำหนดบทบาทให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยพัฒนาจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ วนิชสุนทร (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาศักยภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ควรจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยสุด 3 อันดับ คือ การสรุป และเขียนรายงานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน รองลงมาคือ การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การปรึกษาเมื่อครูพบปัญหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะ ครูต้องมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น สามารถปรับปรุงและประสบความสำเร็จในการร่วมกันจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 24(5) และมาตรา 30 ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถใช่วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา สวาทยานันท์ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบและผลการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อ

พิจารณารายด้าน มี 2 ด้าน คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะ ครูผู้สอนทุกคนจะต้องมีระบบ และวิธีการในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผน หรือเรียกกันว่า วัฒนธรรมในการปฏิบัติทางวิชาชีพครู การพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพของครูผู้สอนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยครูผู้สอนจะต้องปรับความคิด เปลี่ยนวิธีการทำงาน และปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมวิชาชีพครูในยุคปฏิรูปการศึกษา พร้อมทั้งจะต้องปรับระบบความก้าวหน้าของตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ และระดับคุณภาพของตนเองด้วย นอกจากนี้หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปจะช่วยส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพแล้ว ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพโดยการให้ครูผู้สอนได้พัฒนาทักษะทางวิชาชีพและการจัดทำแฟ้มสะสมงาน ถือว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ถือเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีวิธีการดำเนินการ และแนวทางในการดำเนินการนิเทศที่มีความคล้ายคลึงกัน เนื่องด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติ และติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่เป็นประจำทุกปี จึงทำให้ระดับการดำเนินการในการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร และครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา และวิธีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสภณ ทองจิตร์ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษภายใน ของผู้นิเทศการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ แสงผะกาย (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี ฉวีวงศ์ (2551: 134-136) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้โรงเรียนทราบ ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยหาตัวแปรตามกรอบแนวคิดที่มีผลการวิจัยที่มีความแตกต่างกัน โดยอาจจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
2. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้นิเทศควรมีการสรุปวางแผนการตรวจสอบการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ควรมุ่งเน้นมีการสรุปวางแผนการตรวจสอบการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ถูกนิเทศผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ควรมีการจัดหาคู่มือ สื่อ เอกสารต่าง ๆ ให้คนอื่นรวมกลุ่มศึกษาและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของครูทุกคน ด้วยความยุติธรรม
4. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การจัดประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความตระหนักในการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ให้เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
5. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียนผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
6. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ควรมีการให้คำปรึกษาเมื่อครูพบปัญหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านอื่น ได้แก่ การนิเทศภายในสถานศึกษาด้านงบประมาณ การนิเทศภายในสถานศึกษาด้านบุคลากร
2. ควรศึกษาระดับการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
4. ควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับระดับการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดหรือตัวแปรที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้เพื่อนำผลที่แตกต่างมาพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรทอง จิรเดชากุล. (2550). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การพัฒนาการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์กลางดพรัว.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ครุสภา.
- กัมพล ผลพฤษ. (2552). กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จำเนียร แสงผะกาย. (2550). การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช.
- โชค เอียดช่วย. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับขวัญในการบริหารปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปรียา พุทธารักษ์. (2550). การศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ไพโรจน์ ไวสู้ศึก. (2561). การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มานพ วนิชสุนทร. (2544). ความต้องการการพัฒนาศักยภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราตรี ฉวีวงศ์. (2551). การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศักดิ์ สวาทะนันท์. (2551). การศึกษารูปแบบและผลการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาคณิตศาสตร์โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2554). ข้อมูลบุคลากร. จันทบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุรีย์มาศ สุขกลี. (2549). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภณ ทองจิตร. (2554). การปฏิบัติงานตามกระบวนการการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

E0015: การศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ETHICAL EDUCATION OF STUDENTS IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS NA YAI AM DISTRICT UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุวิทย์ จันทร์คูเมือง¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบจริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม จำนวนทั้งสิ้น 123 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านการประหยัด ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเสียสละ

2. ผลการเปรียบเทียบจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การศึกษาจริยธรรมของนักเรียน

Abstract

The purpose of this research was to study and compare student ethics in basic education institutions. Na Yai Am District Under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 Classified by position work experience and school size The samples used in this research were administrators of educational institutions and teachers of basic education institutions. Na Yai Am District Total number 123 people The tool used was a 5-level estimation scale questionnaire to check the accuracy of the Conformity

Index between 0.80-1.00 to obtain a confidence value. Cronbach's alpha coefficient was 0.97. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), t-test, and F-value (F-test).

The results of research

1. Student Ethics in Basic Educational Institutions Na Yai Am District Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect. Sorted in descending order as follows: Discipline Responsibility economy, diligence, and sacrifice.

2. The results of the comparison of student ethics in basic educational institutions Na Yai Am District Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, government teachers and administrators of educational institutions classified according to different positions and duties. different experiences and different sizes of educational institutions have different opinions.

Keywords: student ethics education

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่ต้องการให้มีการพัฒนาคนไทย ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ยั่งยืน มีคุณธรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จูงใจพัฒนาคนให้มีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถตัดสินใจใน การดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทน ขยันหมั่นเพียร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ป.: 5) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นคนไทย คนหนึ่ง ต้องการให้คนไทยส่วนใหญ่ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น เป็นสังคมที่ สงบสุข เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง เป็นสังคมที่มีคุณภาพ เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ แต่การที่ทุกคนจะมีความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกันได้นั้นจะต้องมีจริยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นสำคัญ ซึ่งจริยธรรมที่ว่านี้ ได้แก่จริยธรรมภายนอก เป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมภายนอกที่ปรากฏให้เห็นเป็นที่สังเกตได้ชัดเจน เช่น ความรับผิดชอบ ความเป็นระเบียบ ความมีวินัย ความตรงต่อเวลา และความขยันหมั่นเพียร เป็นต้น จริยธรรมภายในเป็นจริยธรรม ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลตามสภาพของจิตใจ และสภาพแวดล้อม เช่น ความเมตตา กรุณา ความกตัญญู กตเวที ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เป็นต้น

การประเมินคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประถม และมัธยมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2563: 35) พบว่าผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ตามการประเมินของสำนักรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ระดับคุณภาพโดยรวม อยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพราะการที่ผู้เรียนมีการปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์น้อยที่สุด ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและตัวผู้เรียนเอง จากรายงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า

สภาพปัญหาของนักเรียนบางส่วน ไม่ประสบความสำเร็จในการสร้างเสริมจริยธรรม คือความมีระเบียบวินัยการแต่งกาย ถูกระเบียบ ปฏิบัติตามกฎกติกาของโรงเรียนและห้องเรียน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การตั้งใจเรียน ส่งงานตามกำหนด รับผิดชอบสิ่งของเครื่องใช้ มีความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ การประหยัดอดออม ความขยันหมั่นเพียร และการมีสัมมาคารวะ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2563: 49) ซึ่งที่กล่าวมานี้ เป็นปัญหาด้านการศึกษาจริยธรรม ที่ขาดความชัดเจนของแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ

จากเหตุผลดังกล่าว สภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อเป็นข้อสารสนเทศจะได้นำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมการศึกษา และแก้ไขเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านจริยธรรมของนักเรียนเฉพาะด้านที่ประสบปัญหามากที่สุด 5 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านความมีระเบียบวินัย 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความขยันหมั่นเพียร 4) ด้านการประหยัด และ 5) ด้านความเสียสละ เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนและเป็นการส่งเสริมสนับสนุนด้านการเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

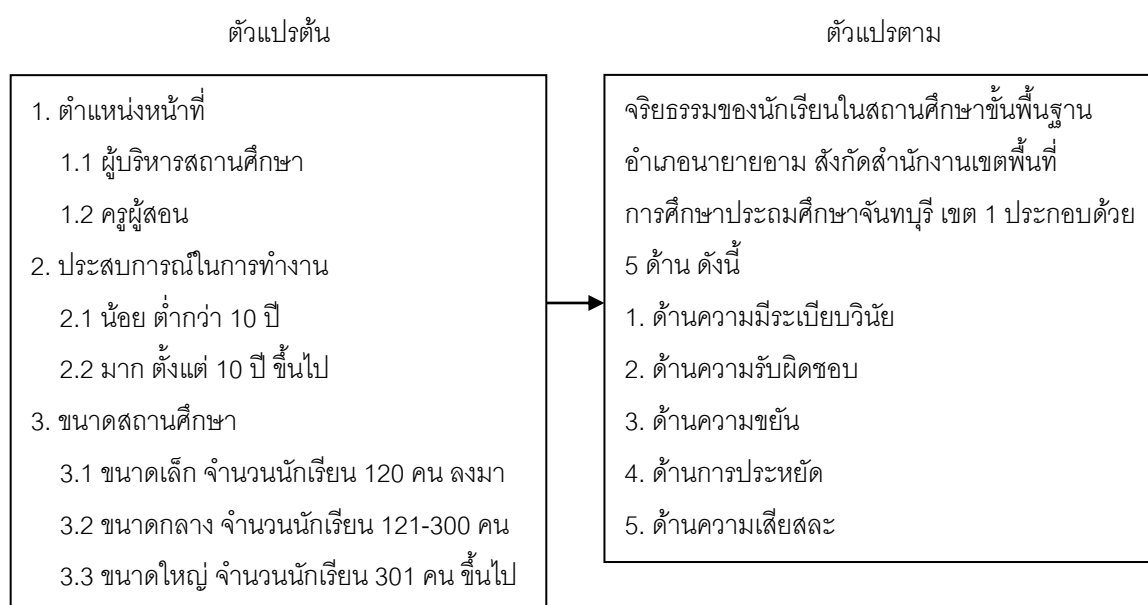
1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. ได้ผลการเปรียบเทียบจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. ได้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 รวมทั้งเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ นำไปวางแผนพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีประสิทธิผลสูงสุดได้อย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีจริยธรรมของ เพียเจต์ (Piaget Jean. 1960: 22) และ คอลเบอร์ก (Kohlberg. 1973: 65) จากเอกสารต่าง ๆ รวมถึงเทคนิคการนำไปใช้ในการศึกษาจริยธรรมนักเรียน โดยยึดหลักการและแนวคิดนำมาบูรณาการ ทำการสังเคราะห์จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวนทั้งหมด 180 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 - มกราคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการประหยัด และด้านความเสียสละ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อปฏิบัติที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาจริยธรรมของนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert, 1970) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย (Questionnaire : แบบสอบถาม)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับหลักการแนวคิด และทฤษฎี เรื่องการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จากแนวคิดของเพียเจต์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg)

2. ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสอบถามงานวิจัยเรื่องการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของเพียเจต์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg)

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 1 ชุด มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักการและแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1970) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 50 ข้อ

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขและให้ความเห็นชอบ

2. นำแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์และจัดทำฉบับที่แก้ไขแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้องด้านโครงสร้างและด้านเนื้อหา และประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อหาค่า Index of Item-Objective concurrence (IOC.) ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ได้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ เป็นข้อที่ต้องปรับปรุงหรือตัดออก

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ไม่ได้ ควรตัดออกหรือปรับปรุง

แก้ไขใหม่โดยถือเกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ .5 ขึ้นไป (หรือ .6-1)

วิธีการหาค่า IOC หาได้จากสูตรนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข ตามผลการประเมิน หรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มีข้อและเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย

4. นำแบบสอบถาม ที่ได้แก้ไขเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนวัดขุนทอง อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลตามโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

5. นำผลการทดลองใช้ ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) หรือวิธี Item total correlation นำข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกไปเทียบกับค่าวิกฤติ ($\alpha = .05$) โดยใช้เกณฑ์มีค่าตั้งแต่ .80-1.0 เป็นข้อที่นำไปใช้ได้

6. นำแบบสอบถามในข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและโดยรวมตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ .97 ขึ้นไป

7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวนทั้งหมด 180 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 123 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้

2.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective concurrence) ของแบบสอบถาม

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (α -Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ใช้ t-test แบบ Independent Samples

3.2 F-test แบบ One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 ค่าขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่าง

หาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอ นายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับจริยธรรมของนักเรียน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความมีระเบียบวินัย	4.39	.209	มาก	1
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	.166	มาก	2
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.00	.158	มาก	4
4. ด้านการประหยัด	4.02	.186	มาก	3
5. ด้านความเสียสละ	3.83	.195	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.06	.094	มาก	

จากตาราง 1 จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอ นายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .094) และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมีระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .209) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .166) ด้านการประหยัด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .186) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .158) และด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .195) ตามลำดับ

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง
หน้าที่

จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมีระเบียบวินัย	4.63	.043	4.36	.019	4.603	.000
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.08	.034	4.07	.016	.222	.824
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.08	.027	3.99	.015	3.088	.006
4. ด้านการประหยัด	4.27	.047	3.99	.016	5.468	.000
5. ด้านความเสียสละ	4.08	.049	3.80	.017	5.244	.000
เฉลี่ยรวม	4.23	.021	4.04	.007	8.063	.000

จากตาราง 2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน คิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียน
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดย
ภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน พบด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่าง
ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านการประหยัด ด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	น้อย ต่ำกว่า 10 ปี		มาก ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมีระเบียบวินัย	4.30	.025	4.49	.021	-5.907	.000
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.10	.021	4.04	.020	1.838	.069
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.04	.019	3.95	.019	3.358	.001
4. ด้านการประหยัด	4.02	.025	4.01	.022	.511	.610
5. ด้านความเสียสละ	3.87	.026	3.78	.022	2.430	.017
เฉลี่ยรวม	4.07	.012	4.06	.011	.585	.560

จากตาราง 3 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน คิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน พบด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความขยัน และด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ และด้านการประหยัด ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

จริยธรรมของนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความมีระเบียบวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.825	2	.412	10.947	.000
	ภายในกลุ่ม	4.520	120	.038		
	รวม	5.344	122			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.088	2	.044	1.604	.205
	ภายในกลุ่ม	3.274	120	.027		
	รวม	3.361	122			
3. ด้านความขยัน	ระหว่างกลุ่ม	.687	2	.344	17.537	.000
	ภายในกลุ่ม	2.351	120	.020		
	รวม	3.039	122			
4. ด้านการประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	.204	2	.102	3.064	.050
	ภายในกลุ่ม	4.003	120	.033		
	รวม	4.207	122			
5. ด้านความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	.891	2	.446	14.286	.000
	ภายในกลุ่ม	3.743	120	.031		
	รวม	4.635	122			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.092	2	.046	5.545	.005
	ภายในกลุ่ม	.997	120	.008		
	รวม	1.089	122	1.089		

จากตาราง 4 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน คิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน พบด้านความรับผิดชอบ ไม่

แตกต่าง ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านการประหยัด ด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

เปรียบเทียบจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน คิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน พบด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่าง ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านการประหยัด ด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน คิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน พบด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ และด้านการประหยัด ไม่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน คิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน พบด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่าง ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านการประหยัด ด้านความเสียสละ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดิเรก เตชะมา (2555) ที่ทำการศึกษารื่อง การศึกษาจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพลับพลา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า จริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพลับพลา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ อรชน แจ่มใส (2556: 96-97) ที่ทำการศึกษารื่อง สภาพการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนของอำเภอกุฉินารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า การดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากการศึกษาและส่งเสริมด้านจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มานพ จาดเปรม (2560) ได้ศึกษารื่องแนวทางพัฒนาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อันเป็นผลเนื่องจากการจัดการศึกษาของไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายเร่งปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้ พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดีมีความรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552: 1-2) อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545: 2-9) มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาจึงเป็นภาพสะท้อนประสิทธิผลของการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อันดีของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลิกและลักษณะนิสัยของนักเรียน ที่จะเติบโตเป็นอนาคตของประเทศในอนาคต จากผลการศึกษาสามารถพิจารณารายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความมีระเบียบวินัยของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ นักเรียนมาโรงเรียนก่อนที่จะเข้าแถวเคารพธงชาติ และ นักเรียนไม่สวมใส่เครื่องประดับหรือของที่มีค่า มีราคาแพงมาโรงเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดิเรก เตชะมา (2555: 59) ที่ทำการศึกษารื่อง การศึกษาจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพลับพลา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการจัดการศึกษาโรงเรียนพลับพลา ได้มีการมุ่งเน้นกฎระเบียบของโรงเรียน ให้นักเรียนได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางโรงเรียนอย่างเคร่งครัด และสอดคล้องกับ นิพนธ์ สิงห์แดง (2557: 67) ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต ตำบลเชียงกลม อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดเลย พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตตำบลเชียงกลม อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะมีครูอาจารย์สั่งสอนให้เป็นคนมีระเบียบวินัย และนักเรียนตั้งใจทำงานตามที่ครูสั่งเพราะเด็กจะเชื่อฟังผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น พ่อ แม่ ครูอาจารย์ สอดคล้องกับทฤษฎีของ คอเลเบิร์ก (Kohlberg. 1976) ที่กล่าวว่า จริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional) พัฒนาการจริยธรรมระดับนี้ ผู้ทำ ถือว่าการประพฤติตามความคาดหวังของผู้ปกครอง บิดามารดา กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกหรือของชาติเป็นสิ่งที่ควรจะทำหรือทำความผิดเพราะกลัวว่าตนจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

1.2 ด้านความรับผิดชอบของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดิเรก เตชะมา (2555: 50) ที่ทำการศึกษารื่อง การศึกษาจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพลับพลา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะโรงเรียนได้มีการจัดการเรียนการสอนที่ปลูกฝังค่านิยมพื้นฐานในเรื่องของการมีความรับผิดชอบต่อให้นักเรียน ที่พัฒนาไปถึงการให้เกิดคุณลักษณะนิสัยที่ดีของผู้เรียน

1.3 ด้านความซื่อสัตย์ของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สอดคล้องกับ มณฑา เล็กอุทัย (2551) ทำการศึกษาเรื่องผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์ ระเบียบวินัย ประหยัดพอเพียง และความซื่อสัตย์สุจริตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลท่าอิฐ ด้วยกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในระบบการเรียนการสอนวิชาแนะแนว พบว่า กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระณัฏฐพงศ์ โนนทวยะ; และ ดร.ณิธิ ชูประยูร

(ม.ป.ป.) ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดไทรราชวรานุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า นักเรียนมีการปฏิบัติด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจัดให้เวลาให้เป็นประโยชน์ และหมั่นหาความรู้เพิ่มเติม และ เปรมวราพร พิณจิรวิทย์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอนุบาล 1 โดยการประยุกต์ใช้ การวิจัยเป็นฐานโรงเรียนบ้านสามหลัง อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้เรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครองและครู การเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนจากสังคมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

1.4 ด้านการประหยัดของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับ พระณัฏฐพงศ์ โนทยะ; และ ดร.ณิ ชูประยูร (ม.ป.ป.) ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดไทรราชวรานุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า นักเรียนมีการปฏิบัติด้านความประหยัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เปรมวราพร พิณจิรวิทย์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอนุบาล 1 โดยการประยุกต์ใช้ การวิจัยเป็นฐานโรงเรียนบ้านสามหลัง อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านความประหยัด ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพชุมชน โดยรอบเป็นชุมชนชนบท ครอบครัวส่วนใหญ่ผู้ปกครองประกอบอาชีพทำไร่รับจ้าง ฐานะปานกลาง ทำให้การเลี้ยงดูนั้นต้องปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักประหยัดอดออม ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย

1.5 ด้านความเสียสละของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระณัฏฐพงศ์ โนทยะ; และ ดร.ณิ ชูประยูร (ม.ป.ป.) ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดไทรราชวรานุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า นักเรียนมีการปฏิบัติด้านความเสียสละ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับ เปรมวราพร พิณจิรวิทย์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอนุบาล 1 โดยการประยุกต์ใช้ การวิจัยเป็นฐานโรงเรียนบ้านสามหลัง อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านความมีน้ำใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการอบรมเลี้ยงดูส่วนมากยังมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่กัน ผู้เรียนเรียนรู้จากแบบอย่างของบุคคลในครอบครัว ชุมชน ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีน้ำใจแก่กัน ทั้งกับเพื่อนและครู

2. เปรียบเทียบการศึกษาจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพทำงาน ขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ นายิกา จันทริยหาว (2560) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ถือว่าการตัดสินใจทางจริยธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับความผิดถูกของการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แต่ละคนคิดว่าเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซึ่งกฎเกณฑ์การตัดสินใจเกิดจากการเรียนรู้ ทั้งที่เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรง เรียนรู้จากการสังเกต และเรียนรู้จากคำบอกของบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ได้รับทำให้อุบัติเกิดความเข้าใจว่า การตัดสินใจพฤติกรรมหนึ่ง ๆ จะต้องคำนึงถึงเกณฑ์อะไรบ้าง และจะให้น้ำหนักแก่เกณฑ์ที่ต่างกัน เหล่านี้ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมใช้เกณฑ์ที่แตกต่างกัน และมีการให้น้ำหนักแก่เกณฑ์ที่ต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลต่อมุมมองความคิดเห็นของผู้ให้คะแนนและพิจารณาจากคำนำหนักให้คะแนนให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ควรส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึก ปฏิบัติตนและประยุกต์ใช้คุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกโรงเรียน ครูต้องมีความจริงใจกับนักเรียน สร้างความสามัคคีและให้ความสำคัญกับนักเรียน ควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเอง
2. ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นผลที่สมบูรณ์นั้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนารายบุคคล จำเป็นที่ครูผู้สอนจะต้องรู้พื้นฐานความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดูนักเรียนของครอบครัวของนักเรียน การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและแก้ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จะก่อให้เกิดการบูรณาการพัฒนาและแก้ปัญหาร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน
3. ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ควรนำผลการศึกษาไปปรับปรุงแก้ไข และกำหนดเป็นนโยบายหรือวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอนายายอาม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน ที่จะช่วยให้การเสริมสร้างด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองต่อคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้เห็นทัศนคติมุมมองความคิดเห็นที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การเสริมสร้างด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนระหว่างครูและผู้ปกครองไปในทิศทางเดียวกัน
3. ควรศึกษาโดยการทดลองนำกิจกรรมการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรแบบต่าง ๆ มาช่วยเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน และทำการเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้รูปแบบการสอนที่ได้ประสิทธิผลสูงสุดที่เพิ่มพูนคุณภาพและประสบการณ์ชีวิตให้กับผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- ดิเรก เตชะมา. (2555). การศึกษาจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพลับพลา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นายิกา จันทริยหา. (2560). รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราสาราช เขต 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นิพนธ์ สิงห์แดง. (2557). การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต ตำบล เชียงกลม อำเภอบางบาล จังหวัดเลย. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เปรมวราพร พิณจิรวิทย์. (2558). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอนุบาล 1 โดยการประยุกต์ใช้การ วิจัยเป็นฐานโรงเรียนบ้านสามหลัง อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิจัย และประเมินผลการศึกษา. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พระณัฐพงศ์ โนนทาส; และ ดรุณี ชูประยูร. (ม.ป.ป.). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพื้นฐานของนักเรียน โรงเรียนมัธยมวัดไทรราชวรานุอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธรธรรม.
- มณฑา เล็กอุทัย. (2551). ผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ระเบียบวินัย ประหยัด พอเพียง และความซื่อสัตย์สุจริตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลท่าอิฐ ด้วยกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในระบบการเรียนการสอนวิชาแนะแนว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาหลักสูตร.
- มานพ จาดเปรม. (2560). แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. กรุงเทพฯ: นวสาส์นการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2563ก). รายงานประจำปี 2563. จันทบุรี: ม.ป.พ.
- _____. (2563ข). สรุปผลการประเมินคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประถม และมัธยมศึกษา. จันทบุรี: ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาหลักสูตร.
- อรชน แจ่มใส. (2556). สภาพการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนของ อำเภอคูเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- Kohlberg, L.; & Phillip, W. (1973). Understanding the Hidden Curriculum. Annual Edition in Education. Guilford. The Dushkin.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.
- Likert. (1970). New Partterns of Management. New York: McGraw-Hill.
- Piaget, Jean. (1960). The Moral Judgment of the Childs. London: Routledge &Kegan Paul.

E0016: การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

STUDY THE OPERATION ON THE STUDENT SUPPORT SYSTEM OF THE EDUCATIONAL MANAGMENT EFFICIENCY PROMOTION NETWORK, GROUP 6, UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วาสนา บุญประสิทธิ์¹ กุลจิรา รักษนคร²

¹ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 จำนวน 169 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตรวจสอบความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา รองลงมา คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อ และด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวม เพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศต่างกัน มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านส่งเสริมพัฒนา นักเรียนไม่แตกต่าง ส่วนด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ขึ้นไป พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ

ส่วนด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การดำเนินงาน

Abstract

This research aimed to study and compare the implementation of the students supporting system of the educational management efficiency promotion network, group 6, under Pathum Thani primary educational service area office 1. The samples of this research were 169 teachers from schools under the educational management efficiency promotion network, group 6, selecting by simple random sampling and Sample Size Determination from Krejcie and Morgan (1970). The method of this research was used a questionnaire constructed by researcher using 5-point Likert scale (rating scale) Its validity value between 0.60-1.00 was 0.93 and reliability was 0.94. The statistics was used to analyze the data were the mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.) and t-test for independent samples.

The results revealed that:

1. The implementation of the students supporting system of the educational management efficiency promotion network, group 6, under Pathum Thani primary educational service area office 1 was at a high level. Particularly, all the five stages was at a high level ranged from: Prevention and problem solving, Student classification, Studying individual students, Transferring support, and supporting for further progress.

2. The comparison of the students supporting system of the educational management efficiency promotion network, group 6, under Pathum Thani primary educational service area office 1:

2.1 Classified by genders, the findings indicated that teachers from different genders had no differences in operation. To look particularly, there were no differences in both studying individual students and supporting for further progress aspects. Whereas, student classification, prevention and solving the problems, and transferring support aspects were significantly different .05.

2.2 Classified by working experiences between under 5 years and 5-10 years, the results revealed that teachers who had different working experiences had no different operation in most of the aspects from: Studying individual students, Student classification, Prevention and problem solving, and Transferring support. There were differences in merely supporting for further progress aspect significantly .05.

Keywords: students supporting system, operation

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ และการดำรงอยู่ในสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่มีบทบาทในวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมทุกรูปแบบ ทำให้คนไทยโดยเฉพาะเด็ก และเยาวชนต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และเต็มไปด้วยสถานการณ์ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน ทำให้เด็กและเยาวชนตกเป็นเหยื่อของสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมดังกล่าวจนนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และความล้มเหลวทั้งทางด้านการเรียน และความไม่มั่นคงในอนาคต แม้ว่าผู้ปกครอง ครูอาจารย์และคนทำงานด้านเด็กจะใช้ความรัก ความปรารถนาดีอย่างมากมายเพียงใดก็ตาม ก็ไม่อาจพิทักษ์ ปกป้อง และคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้ปลอดภัย หรือมีพฤติกรรมตามที่สังคมคาดหวังได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2559)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 42 กำหนดให้ ก.ค.ศ. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งครู สายงานการสอน การปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงาน ทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาคณะครู และพัฒนาวิชาชีพ โดยกำหนดให้ลักษณะงานเกี่ยวกับการจัด ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นภาระงานหนึ่งในมาตรฐานตำแหน่งครู ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ ปี พ.ศ.2562-2564 เป็นปี แห่งการรู้จัก รัก เข้าใจ ห่วงใย ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอนวิธีการ และเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานดังกล่าว โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2559)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพระบบหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงสาธารณสุขได้ร่วมกันวางรากฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. 2550) โดยกำหนดนโยบาย ให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด ดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานจะต้องมีผู้รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือจากครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา อย่างทั่วถึง โดยมีผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ตามเจตนารมณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการดำเนินงานที่มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีคุณภาพมาตรฐาน และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริม และพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ โดยมีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคนมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2559) งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีทักษะและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562)

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีจำนวน 11 โรงเรียน ได้มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปัญหาจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป มีรายได้ค่อนข้างน้อย มีปัญหาครอบครัวหย่าร้าง เด็กขาดความอบอุ่น เด็กอาศัยอยู่กับปู่ ย่า ตา ยาย และผู้ปกครองไม่รู้หนังสือ มีความเสี่ยงต่อการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนเป็นอย่างมาก ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อนักเรียน และต่อการเรียนโดยตรง โดยเฉพาะการอพยพตามผู้ปกครองที่ย้ายถิ่นฐานในการทำมาหากิน (กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6. 2563)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพราะส่งผลต่อนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 ทั้งในด้านการดำรงชีพ ความเป็นอยู่ ความปลอดภัย สังคมสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อนักเรียนให้ได้รับการช่วยเหลือ มีพัฒนาการอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำชั้น และครูที่รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการนำข้อมูลไปพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เสริมสร้างเสริมความเข้มแข็งให้สถานศึกษาให้มีมาตรฐานในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

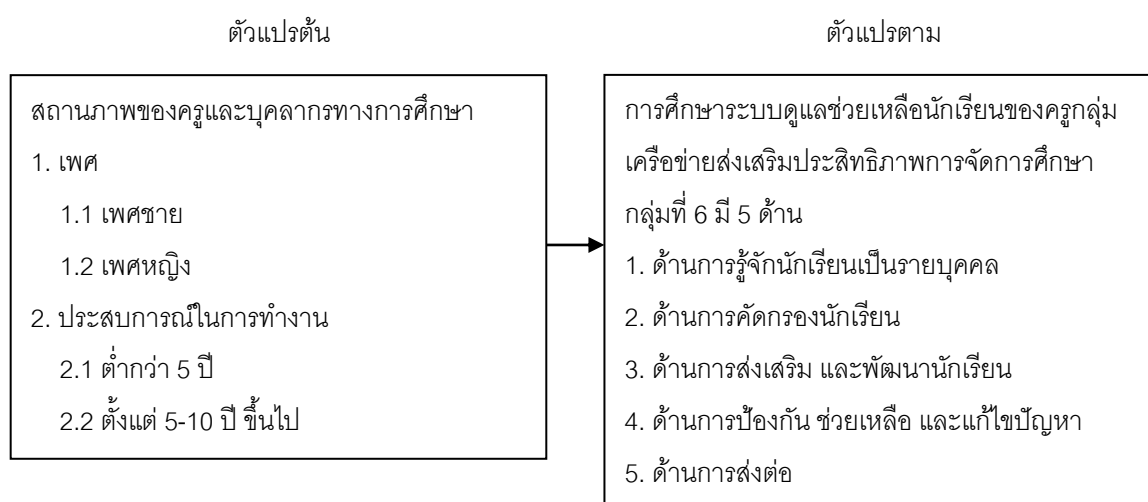
1. ได้ข้อมูลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และจะได้นำข้อมูลจากการวิจัย

ไปสู่การพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อมูลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งในส่วนของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และสถานศึกษาอื่น เพื่อให้การดำเนินงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีคุณภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยผู้วิจัยใช้หลักการและแนวทางการดำเนินระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จาก 11 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 304 คน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2564 - มีนาคม 2565

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียน

เป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริม และพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 169 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการทดสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและลำดับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการดำเนินงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.35	0.43	มาก	3
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.36	0.41	มาก	2
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.34	0.42	มาก	5
4. ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา	4.42	0.41	มาก	1
5. ด้านการส่งต่อ	4.35	0.43	มาก	4
รวม	4.36	0.36	มาก	-

จากตาราง 1 การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.41) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.43) และด้านการส่งต่อ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.42)

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ตาราง 2 เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.29	0.55	4.37	0.39	0.89	0.37
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.49	0.37	4.32	0.42	2.32*	0.02
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.43	0.43	4.31	0.42	1.57	0.12
4. ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา	4.53	0.32	4.39	0.44	2.11*	0.04
5. ด้านการส่งต่อ	4.46	0.31	4.31	0.45	2.34*	0.02
รวม	4.44	0.37	4.34	0.37	1.48	0.14

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า เพศต่างกัน มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านส่งเสริมพัฒนานักเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ พบว่า เพศต่างกัน มีการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 3 เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ประสบการณ์ 5 ปี		ประสบการณ์ 5-10 ปี		t	p- value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.35	0.44	4.35	0.42	0.07	0.94
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.42	0.39	4.31	0.43	1.58	0.12
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.42	0.39	4.27	0.44	2.19*	0.03
4. ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา	4.49	0.35	4.37	0.46	1.80	0.07
5. ด้านการส่งต่อ	4.37	0.43	4.33	0.42	0.61	0.54
รวม	4.41	0.35	4.33	0.38	1.41	0.16

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ขึ้นไป พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สรุปผลการศึกษา

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา รองลงมา คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งต่อ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวม เพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศต่างกัน มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านส่งเสริมพัฒนานักเรียนไม่แตกต่าง ส่วนด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ขึ้นไป พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการ

รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ ส่วนด้านการส่งเสริมและพัฒนาเด็ก พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อภิปรายผล

1. การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในปัจจุบันโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกโรงเรียน ด้วยวิธีการจัดการและการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามมาตรฐานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา ที่ต้องร่วมกันหาแนวทางแก้ไขให้กับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา ให้ได้รับการช่วยเหลือตามสภาพจริงและทันเวลา รวมถึงด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ได้รับการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรมสุขภาพจิตและกรมสามัญศึกษา (2562) ที่ว่าการตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องมียุทธศาสตร์ดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้มีกระบวนการทำงานเป็นระบบมีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน รวมทั้งวิธีการจัดกิจกรรม และการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีคุณภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อันจะส่งผลให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ เพลินพิศ สิงห์คำ (2560) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ปลื้มหอม (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และโรงเรียนขนาดใหญ่มีการดำเนินงานมากที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวิภา คำปันศรี (2559) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือ ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา รองลงมา คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน และด้านการส่งเสริมนักเรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญในการจัดเก็บข้อมูล มีความครอบคลุมและหลากหลาย ครูที่ปรึกษา มีการจัดทำข้อมูล และวิเคราะห์พฤติกรรมนักเรียนเป็นรายบุคคล และขอความร่วมมือจากผู้ปกครองกรอกข้อมูลของนักเรียนตามความเป็นจริง มีการใช้ระเบียบสะสมนักเรียนเพื่อประเมินพฤติกรรมผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีการวางแผนในการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนตามกำหนดที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรีย์ ผึ้งคุ้ม (2560) ได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ดังนั้น โรงเรียนควรมีการปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผนงานที่ชัดเจน มีการจัดทำข้อมูลนักเรียนให้ทันต่อการนำไปใช้ และดำเนินการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูที่ปรึกษามีการวางแผนและวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน ปกปิดข้อมูลของนักเรียน โดยรักษาความลับของนักเรียน โรงเรียนมีการดำเนินงานเด็กข้อมูลนักเรียน และแยกเด็กแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน ซึ่งการคัดกรองมีการพิจารณาจากหลาย ๆ ด้านและครูที่ปรึกษาคัดกรองนักเรียนได้ตรงตามพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุริรัตน์ มีพันธ์ (2553) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก ดังนี้ การคัดกรองนักเรียน เป็นวิธีการและกระบวนการที่ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาจะต้องดำเนินการ โดยใช้ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลมาดำเนินการ โดยครูที่ปรึกษาต้องเก็บผลการคัดกรองนักเรียนเป็นความลับ โรงเรียนจำเป็นต้องประชุมครูเพื่อพิจารณาเกณฑ์คัดกรองและจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกัน

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูที่ปรึกษามีการจัดทำแบบบันทึกโฮมรูม บันทึกพฤติกรรมนักเรียนทั้งก่อนและหลัง และให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประชุมของโรงเรียนเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนมีการจัดอบรมครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน มีการสรุปผลการจัดกิจกรรม และมีการพูดคุยกับผู้ปกครองของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติกรณ์ นิสสัย (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งเสริมนักเรียน อยู่ในระดับมาก ดังนี้ โรงเรียนควรมีการสำรวจความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการจัดกิจกรรมและสามารถส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียน โดยโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมที่ชัดเจน และให้ความรู้ความเข้าใจกับครูเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

1.4 ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เนื่องจากครูที่ปรึกษาลงมือปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหาให้นักเรียน มีจิตวิทยาในการในคำปรึกษา ให้คำแนะนำ อย่างสม่ำเสมอ มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ซึ่งทางโรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และเทคนิคในการให้คำปรึกษา ครูที่ปรึกษาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา พูดคุยและทำความเข้าใจกับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เติร์ยมศักดิ์ อินอุเทน (2551) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ดังนี้ ครูที่ปรึกษา ควรติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อทำความเข้าใจตรงกันกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและร่วมกันดำเนินการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข มีการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน โดยได้รับความร่วมมือจากครูประจำชั้น ผู้ปกครอง หน่วยงาน ชุมชนที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและสร้างภูมิคุ้มกันให้กับบุตรหลานตลอดจนการสร้าง สัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

1.5 ด้านการส่งต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เนื่องจากครูที่ปรึกษาพยายามช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา มีการแยกกลุ่มนักเรียนที่จะส่งต่ออย่างชัดเจน มีการประสานกับครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งต่อ คอยติดตามผลการส่งต่อนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงการส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญ โดยทางโรงเรียนมีการวางแผนการส่งต่อ ครูแนะแนวให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาของนักเรียน และครูที่ปรึกษามีการเก็บข้อมูลนักเรียนที่ถูกส่งต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกอบ หาสุข (2556) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อ อยู่ในระดับมาก ดังนี้ ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น

ควรมีการศึกษาเพื่อรับทราบข้อมูลที่แท้จริงของนักเรียน มาดำเนินการแก้ไขปัญหาและส่งต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวม ที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศต่างกัน มีการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไข ปัญหา และด้านการส่งต่อ โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น มีการวางแผนการดำเนินงานการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะดูแลช่วยเหลือส่งเสริมนักเรียนให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ และส่งเสริมการทำกิจกรรมเพื่อการคัดกรองนักเรียน การป้องกัน การเกิดปัญหากับนักเรียน และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขให้กับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา ให้ได้รับการช่วยเหลือตามสภาพจริงและทันเวลา ได้รับการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเห็นคุณค่าและความจำเป็นในการช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2562) ที่ว่านักเรียนทุกคนต้องการความรัก ความเข้าใจ การให้อภัย การให้โอกาส อยากเป็นคนดี ไม่มีปัญหาและมีความสุข มีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต เพียงแต่ใช้เวลาและวิธีการที่แตกต่างกัน และความสำเร็จของงานต้องอาศัยการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวิภา คำปันศรี (2559) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกัน และแก้ไข ปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ในด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนที่มีเพศแตกต่างกัน มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไป พบว่า โดยรวม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ 5 ปี สูงกว่าประสบการณ์ 5-10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ 5 ปี สูงกว่าประสบการณ์ 5-10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของคุณครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าสามารถดำเนินการงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียน ตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเป็นระบบ สามารถดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต เพียงแต่ใช้เวลาและวิธีการที่แตกต่างกัน และความสำเร็จของงานต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานอย่างมาก และการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพงศ์ พงษ์ชาติรัตน์ (2556) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ

มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก และมีการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้อเสนอแนะในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้แก่ ครูต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน ที่จะสอบถามนักเรียนเพื่อนและผู้ปกครองนักเรียนในเชิงลึกได้ ตรวจสอบข้อมูลนักเรียนให้ละเอียดถี่ถ้วน จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นให้นักเรียนว่าครูสามารถช่วยเหลือนักเรียนได้ และมีการติดตามประเมินผลการช่วยเหลือนักเรียนเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญในการจัดเก็บข้อมูลนักเรียน การจัดเก็บข้อมูลควรมีความครอบคลุมและหลากหลาย
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน ครูที่ปรึกษาควรมีการวางแผน และวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียน ส่งเสริมความรู้ให้กับครูที่ปรึกษาในการวิเคราะห์พฤติกรรมนักเรียน เพื่อจะได้วิเคราะห์พฤติกรรมนักเรียนได้ถูกต้อง
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนควรจัดประชุมผู้ปกครอง ให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน และทางโรงเรียนนำข้อเสนอแนะของผู้ปกครองมาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนตามข้อเสนอแนะ
4. ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมพัฒนาให้ครูมีความรู้รวมถึงเทคนิคและจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา โดยให้ครูเข้าอบรมความรู้และเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้คำปรึกษานักเรียน
5. ด้านการส่งต่อ ผู้บริหารควรติดตามครูที่ปรึกษาหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการส่งต่อนักเรียน โดยให้รายงานผลการส่งต่อนักเรียนเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยจัดระบบบริหารจัดการของงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อเอื้อต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับครู นักเรียน และบุคคลกรทางการศึกษาที่สามารถนำไปใช้งานได้จริงและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในระดับประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสามัญศึกษา. (2562). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมสุขภาพจิต. (2551). คู่มือวิทยาการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนช่วงชั้นที่ 3-4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6.(2563). แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2563.

ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

จตุกรรม นิสสัย. (2558). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านหนอง

ปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรัรัตน์ มีพันธ์. (2553). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในเขต

พื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

ลำปาง: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ณัฐวิภา คำปันศรี. (2559). สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตาม

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เตรียมศักดิ์ อินุเทน. (2551). ประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร.

นันทพงศ์ พฤษชาติรัตน์. (2556). การศึกษาระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาของการดำเนินงานระบบดูแล

ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กาฬสินธุ์: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นุชรีย์ ผึ้งคุ้ม. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสอยดาว

วิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประกอบ หาดสุข. (2556). สภาพและปัญหาการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.

จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พงศ์ พฤษชาติรัตน์. (2556). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. สารนิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. หมวด 1 มาตรา 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. มาตรา 42.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

- เพลินพิศ สิงห์คำ. (2560). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เรืองยศ อุตระศาสตร์. (2558). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2550). รายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อมร ปลื้มหอม. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed., New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0017: การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

THE STUDY OF PARENTS' EXPECTATION ON EARLY CHILDHOOD EDUCATION MANAGEMENT OF EARLY CHILD DEVELOPMENT CENTER IN PAKNAM SUBDISTRICT MUANG DISTRICT CHUMPHON PROVINCE

วนิดา ทวีปัญญาทรัพย์¹ ปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง² ทิวาวรรณ สุวานิช³

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปากน้ำชุมพรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดทรายดำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ระดับการศึกษาและอาชีพของผู้ปกครอง โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปกครองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านครูผู้สอน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการบริการนักเรียน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และ 5) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ตามลำดับ
2. การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความคาดหวังของผู้ปกครอง, การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

Abstract

The purpose of this research was to compare and study about the parents' expectation on early childhood education management of Early child development center in Paknam subdistrict Muang District Chumphon that is Municipal Child Development Center and Baan Paradolphab Children Development Center were classified by gender, education level, and occupations. The sample used in this study was 80 parents of Early child development center in Paknam subdistrict Muang District Chumphon in 2021. The data collection instrument used in this research was a five-point scale questionnaire. with the index of item-objective congruence between 0.80-1.00 and the reliability of .87. The statistics used to analyze the data were mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), t-test, and one-way ANOVA analysis.

The results of the research were:

1. The study of parents' expectation on early childhood education management of Early child development center in Paknam subdistrict Muang District Chumphon were overall and income, average up to the most level from highest to lowest as follows 1) Teacher aspect 2) Teaching and Learning Preparation aspect 3) Student Services aspect 4) Relationship between School and Guardians aspect 5) Environmental aspect

2. The study of parents' expectation on early childhood education management of Early child development center in Paknam subdistrict Muang District Chumphon classified by gender was Overall differently were not significantly statistical and Environmental aspect found differently significantly statistical at .05

3. The study of parents' expectation on early childhood education management of Early child development center in Paknam subdistrict Muang District Chumphon classified by educational level was Overall differently were not significantly statistical and Relationship between School and Guardians aspect found differently significantly statistical at .05

4. The study of parents' expectation on early childhood education management of Early child development center in Paknam subdistrict Muang District Chumphon classified by occupation was Overall differently were not significantly statistical.

Keywords: Parents' Expectation, Early Childhood Education Management

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สถานการณ์โลกมีความแตกต่างจากอดีตที่ผ่านมา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง สื่อเทคโนโลยี การศึกษาทุกระบบมีการเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็วทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีการรับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้ดูแลเด็กและนักเรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา ไม่ใช่แต่จะเรียนรู้เนื้อหาสาระวิชาการ แต่จำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะในการดำรงชีวิตประจำวันได้สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากล่าวถึงเนื้อหาว่า การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคน

ไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถภาพในการประกอบสัมมาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข จากปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นั้น โรงเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ควรเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยให้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ในสังคมโลกปัจจุบันที่เกิดขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค. 2560: ก)

การจัดการการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี บริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม และวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิต ให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความสุขและเหมาะสมกับวัย มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา โดยมีหลักการในการจัดการศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 2560 คือ 1) ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้และการพัฒนาการ 2) ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ 3) พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นอย่างมีความหมาย 4) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีทักษะชีวิต 5) สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาเด็กระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560) การจัดการศึกษานั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ปกครองในปัจจุบันก็ให้ความสำคัญกับบุตรหลานในระดับปฐมวัยเป็นอย่างมาก เป็นผลให้สถานศึกษาต้องมีการจัดการศึกษาปฐมวัยโดยสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองโดยทำให้ผู้ปกครองเกิดความคาดหวังในการที่เด็กปฐมวัยจะได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตามวัย

จากที่กล่าวมานั้นความคาดหวังของผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องคำนึงถึงความคาดหวังของผู้ปกครองเพราะถ้าสถานศึกษาทำให้ผู้ปกครองเกิดความเชื่อใจ ความไว้วางใจ ผลลัพธ์ที่ได้ออกมานั้นคือผู้ปกครองจะเกิดความสบายใจที่จะฝากบุตรหลานไว้กับสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง จึงคาดหวัง ต้องการให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการอบรมสั่งสอนบุตรหลานให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง เกิดทักษะชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรมหรือให้เป็นคนดีนั่นเอง การที่ผู้ปกครองจะตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนใดนั้น ย่อมคาดหวังให้บุตรหลานได้รับการศึกษาที่ดีที่สุด (อุไรลักษณ์ ไชยวุฒิ. 2551: 3)

ในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเทศบาลตำบลปากน้ำชุมพรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดทรายดำเปิดทำการสอนเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 3-4 ปี คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ได้จัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจากสภาพแวดล้อมรอบตัวเด็ก การรับรู้จากรูปธรรมไปสู่นามธรรม ในการจัดการเรียนการสอนให้เด็กวัยนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรบูรณาการกิจกรรมที่เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของเด็ก โดยมี

ครูเป็นผู้คอยดูแล กระตุ้นการทำกิจกรรมต่าง ๆ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก มีการบริการอาหารกลางวันที่ถูกหลักโภชนาการ มีการจัดการบริการด้านสุขอนามัยและการจัดบริการด้านแนะแนวแก่ผู้ปกครอง ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจัดให้มีการจัดส่งข่าวสารข้อมูล โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปากน้ำชุมพร. 2563, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดทรายดำ. 2563)

จากความสำคัญที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ซึ่งมีจำนวน 2 ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปากน้ำชุมพรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดทรายดำ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านบริการนักเรียน 4) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง นอกจากจะทำให้ทราบถึงความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยแล้วจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรของศูนย์เด็กเล็กเพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจำแนกจากเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพของผู้ปกครอง

สมมติฐานในการวิจัย

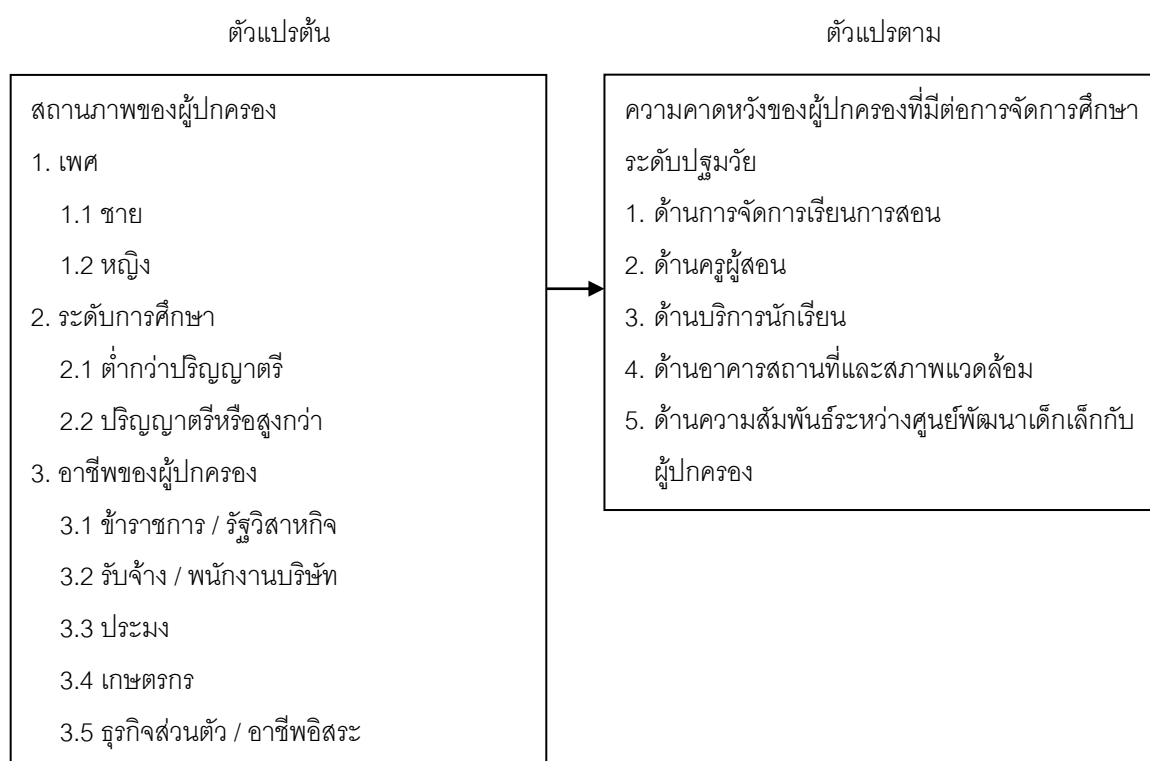
1. ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยแตกต่างกัน
2. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยแตกต่างกัน
3. ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปฐมวัย ปีการศึกษา 2564 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 2 ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปากน้ำชุมพรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดทรายดำ มีจำนวนทั้งหมด 100 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2564 - ธันวาคม พ.ศ. 2564
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านบริการนักเรียน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ เพศ ระดับการศึกษาและอาชีพของผู้ปกครอง
2. ตัวแปรตาม คือ ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 80 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีการของ ครอนบาค และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปฐมวัย ปีการศึกษา 2564 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 2 ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปากน้ำชุมพรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดทรายดำ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 100 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปฐมวัย ปีการศึกษา 2564 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 2 ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปากน้ำชุมพรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดทรายดำ กำหนดโดยตารางตัวอย่างของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan: 79; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2554: 42-43) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) การทดสอบค่าที (t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา

การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้าน

ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับความคิดเห็น (n = 80)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.53	0.28	มากที่สุด
2. ด้านครูผู้สอน	4.54	0.28	มากที่สุด
3. ด้านการบริการนักเรียน	4.49	0.30	มาก
4. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.36	0.39	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง	4.48	0.42	มาก
รวม	4.49	0.23	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.28) 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.28) 3) ด้านการบริการนักเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.30) 4) ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.42) และ 5) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพของผู้ปกครอง ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 2-4

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ โดยทดสอบค่าที (t-test)

ความคาดหวังของผู้ปกครอง ที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	เพศ				t	Sig
	ชาย (N = 25)		หญิง (N = 55)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.64	0.27	4.45	0.26	3.029	.994
2. ด้านครูผู้สอน	4.55	0.27	4.53	0.28	.298	.571
3. ด้านการบริการนักเรียน	4.60	0.29	4.41	0.27	2.900	.559
4. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.71	0.27	4.36	0.39	4.735*	.019
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับผู้ปกครอง	4.63	0.38	4.18	0.35	5.365	.207
รวม	4.63	0.18	4.39	0.20	5.383	.627

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผู้ปกครองที่มีเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ความคาดหวังของผู้ปกครอง ที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี			
	ปริญญาตรี		หรือสูงกว่า			
	(N = 47)		(N = 33)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.57	0.29	4.46	0.26	1.593	.231
2. ด้านครูผู้สอน	4.56	0.30	4.50	0.24	1.087	.086
3. ด้านการบริการนักเรียน	4.48	0.29	4.49	0.30	.202	.668
4. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.55	0.39	4.41	0.38	.156	.601
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับผู้ปกครอง	4.38	0.46	4.32	0.35	.665*	.031
รวม	4.51	0.23	4.44	0.22	1.387	.873

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง โดยการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อ การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.452	4	.113	1.423	.235
	ภายในกลุ่ม	5.692	75	.079		
	รวม	6.414	79			
2. ด้านครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	.473	4	.118	1.545	.198
	ภายในกลุ่ม	5.739	75	.077		
	รวม	6.212	79			

ตาราง 4 (ต่อ)

ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อ การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p
3. ด้านการบริการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.448	4	.112	1.297	.279
	ภายในกลุ่ม	6.482	75	.086		
	รวม	6.931	79			
4. ด้านอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.827	4	.207	1.362	.255
	ภายในกลุ่ม	11.395	75	.152		
	รวม	12.222	79			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง	ระหว่างกลุ่ม	.343	4	.086	.463	.763
	ภายในกลุ่ม	13.883	75	.185		
	รวม	14.226	79			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.374	4	.094	1.886	.122
	ภายในกลุ่ม	3.719	75	.050		
	รวม	4.093	79			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอาชีพ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.28) 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.28) 3) ด้านการบริการนักเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.30) 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.42) และ 5) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

2. การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติ ส่วนรายด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านครูผู้สอน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการบริการนักเรียน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง และ 5) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะภาพรวมรายด้านทุก ๆ ข้อ มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาในการเรียนรู้และมีความพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาและทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองแสดงความคาดหวังในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพต่อไป และเป็นการจัดการศึกษาขั้นแรกของเด็ก ผู้ปกครองจึงให้ความสนใจและเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ มีการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กเล็ก และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความสามารถตามศักยภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาสภาพแวดล้อม สื่อ อุปกรณ์ให้เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้การให้มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษา จากทุกภาคส่วนในสังคม และได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ (แผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2560-2564: 15)

2. ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ ผู้ปกครองเพศชายและเพศหญิงโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผู้ปกครองเพศชายและเพศหญิงมีความคาดหวังต่อคุณภาพไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้ปกครองทั้งชายและหญิงมีภูมิลำเนาจากสภาพสังคม เศรษฐกิจที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นคนในพื้นที่เดียวกันหรือย้ายถิ่นมาจากที่เดียวกัน แต่การมีอาชีพที่ต่างกันอาจทำให้มีทัศนคติหรือความคิดเห็นต่างกันบ้างในบางเรื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย หวลอารมณ์ (2543; อ้างถึงในราตรี นาสาทร. 2552) พบว่า โดยภาพรวมลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญพลอย ขำเงิน (2557) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางช้าง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ระดับการศึกษาของผู้ปกครองที่แตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังเพราะผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาที่สูงเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา และวางเป้าหมายไว้สูงเพราะต้องการให้บุตรหลานของตนเกิดการพัฒนา มีศักยภาพสูง แต่ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาน้อยก็เห็นความสำคัญมากเช่นกันแต่อาจจะคาดหวังไม่มาก เพราะเข้าใจในบริบทของสถานะทางครอบครัว และตัวนักเรียนเองด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรา จันทรสุขสวัสดิ์ (2546) ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนอนุบาลจันทรา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาและรายได้แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนอนุบาลจันทรา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอาชีพ วิเคราะห์โดยความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากผู้ปกครองนักเรียน เห็นความสำคัญของการศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพราะจะเป็นการนำวิชาความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หากได้รับการศึกษาที่สูง ๆ และการต่อยอดทางการเรียนรู้ในระดับการศึกษาที่สูง ๆ ขึ้นไป ที่สำคัญผู้ปกครองเล็งเห็นว่าการศึกษสามารถส่งผลให้สามารถนำไปประกอบอาชีพที่หารายได้ได้ดี และมีค่าตอบแทนที่สูงตามระดับการศึกษาที่สำเร็จไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยาวดี ชัยกิตติภรณ์ (2546) ที่ศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดแจ้ง เทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร สำหรับข้อค้นพบอื่น ๆ ที่ได้จากการวิจัยจากในครั้งนี้ผู้วิจัย และผู้ตอบแบบสอบถามมีบางประเด็นที่ใคร่ขอเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การวางแผนการจัดการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดเรียนการสอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือกระทำ เพราะจะทำให้ให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดเป็น ทำเป็น และสามารถแก้ปัญหาได้ตามความเหมาะสม อีกทั้งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นสื่อและเทคโนโลยีมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เพราะจะเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการอยากเรียนรู้มากขึ้น

2. ด้านครูผู้สอนจากการศึกษาวิจัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรให้ความสำคัญกับการให้ครูรู้จักนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้นและอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการทำให้การเรียนรู้ของเขาเกิดความน่าสนใจ อีกทั้งในการเรียนรู้ไม่ควรเรียนรู้ภายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวแต่ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ทุกสถานที่

3. ด้านการบริการนักเรียน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงควรให้ความสำคัญในสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของนักเรียนและผู้ปกครองด้วยการเชิญวิทยากรเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลหรือเจ้าหน้าที่จากสาธารณสุขมาให้ความรู้และวิธีการป้องกันโรคระบาดแก่นักเรียนและผู้ปกครอง

4. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม บริเวณที่ตั้งและบรรยากาศทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีขนาดที่เหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตรายและอยู่ห่างไกลจากแหล่งที่มีมลภาวะเป็นพิษ และควรจัดบรรยากาศทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความร่มรื่น สวยงาม และรู้สึกอบอุ่นเสมือนบ้าน

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และควรมีการกิจกรรมการเยี่ยมบ้านเพราะจะเป็นการเชื่อมสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้ปกครอง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560ก). **แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2560-2564**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงฯ.
- _____. (2560ข). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จันทร์ จันทรสุขสวัสดิ์. (2546). **ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนอนาบาลจันทร์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญพลอย ขำเงิน. (2557). **การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางซาย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เยาวดี ชัยกิตติภรณ์. (2546). **การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดแจ้ง เทศบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหมาย หวลอารมณ์. (2543). **ศึกษาลักษณะการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอด่านช้าง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **การพัฒนาเด็กปฐมวัยตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
พิมพ์พริกหวานกราฟิก. หน้า ก.

อุไรลักษณ์ ไชยนุวัติ. (2551). ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.

E0018: การศึกษาการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ACADEMIC ADMINISTRATION AFFECTING LEARNING ACHIEVEMENT OF STUDENTS IN PRATHOMSUKSA 6 AT PRATHOMSUKSA THAMMASART SCHOOL UNDER A JURISDICTION OF PATHUMTANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

จิราพร บุญถนอม¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 62 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.0 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) การศึกษาการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีสี่ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการนิเทศการศึกษาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

The research aimed to 1) Study Academic Administration at Prathomsuksa Thammasart School under a Jurisdiction of Pathumtani Primary Educational Service Area Office 1. 2) Study Academic Administration Affecting Learning Achievement of Students in Prathomsuksa 6 at Prathomsuksa Thammasart School under a Jurisdiction of Pathumtani Primary Educational Service Area Office 1.

The samples were teachers of Thammasat Primary School. under the Office of Pathum Thani Elementary Education Area 1, 62 students and 175 primary school students in the academic year 2020. The instrument used in this research was a record of learning achievement. and the questionnaire as an estimator Conformity Index 1.0 and Confidence 0.98. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean. standard deviation and multiple regression analysis (Multiple Regression)

The research results found that 1) Academic Administration at Prathomsuksa Thammasart School under a Jurisdiction of Pathumtani Primary Educational Service Area Office 1 Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that The educational supervision aspect had the highest average. and in terms of research to improve the quality of education in educational institutions, the average was the lowest. 2) The study of 5 aspects of academic administration found that there were four aspects, namely, curriculum development in educational institutions, evaluation, evaluation, and transfer of learning outcomes. Research for improving the quality of education in educational institutions and the development and use of educational media technology It did not affect the learning achievement of Students in Prathomsuksa 6 at Prathomsuksa Thammasart School under a Jurisdiction of Pathumtani Primary Educational Service Area Office 1. and there is only one aspect, which is the aspect of educational supervision that affects the learning achievement of of Students in Prathomsuksa 6 at Prathomsuksa Thammasart School under a Jurisdiction of Pathumtani Primary Educational Service Area Office 1, the significance level was at the 0.05 level.

Keywords: Academic Administration, Learning Achievement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันกำลังมีการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมโลกที่ไร้พรมแดนมากขึ้น วิถีชีวิตดั้งเดิมแบบสังคมเกษตรกรรม (Agrarian Society) ถูกแปรเปลี่ยน ไปสู่สังคมอุตสาหกรรมใหม่ (Industrial Society) และกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งข้อมูลข่าวสารสนเทศ (Information Society) อย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบทำให้วิถีชีวิตของคนเราเปลี่ยนไป ทั้งนี้เนื่องจากมีความเจริญทางด้านวัตถุมากขึ้น จนส่งผลให้เกิดกระแสการกลบกลืนวัฒนธรรมของชุมชนซึ่งกำลังจะสูญหายไป และก่อให้เกิดกระแสวัฒนธรรมสากล (International Culture) เข้ามาแทนที่สิ่งเหล่านี้ ทำให้การบริหารและการจัดการการศึกษาในศตวรรษที่ผ่านมาของไทยเราประสบปัญหาและอุปสรรคนานับประการ จนทำให้การเปลี่ยนแปลงสังคมจากวิถีชีวิตแบบเก่ามาสู่วิถีชีวิตแบบสังคมใหม่ ใน

ยุคที่ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สามารถสืบค้น และเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการจัดการศึกษาของไทยเราให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยเราให้ก้าวทันต่อกระแสสังคมโลก (दारार्दन, 2557: 4)

การที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยของเรานั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการร่วมมือร่วมใจกันระหว่างหลาย ฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู/บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนถึงผู้ปกครอง/นักเรียน และชุมชน

จากการสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ ยังมีนักเรียนบางส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบางรายวิชาต่ำกว่าร้อยละ 50 จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้ นักเรียนมีคุณภาพตามที่กำหนดต่อไป ซึ่งปัญหาด้านหนึ่งที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมาก คือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพราะถ้าโรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่ถ้าการบริหารงานวิชาการขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลเสียต่อการจัดการเรียนการสอนของครู นักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ คณะครูภายใน โรงเรียนจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงภารกิจหลักคือการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

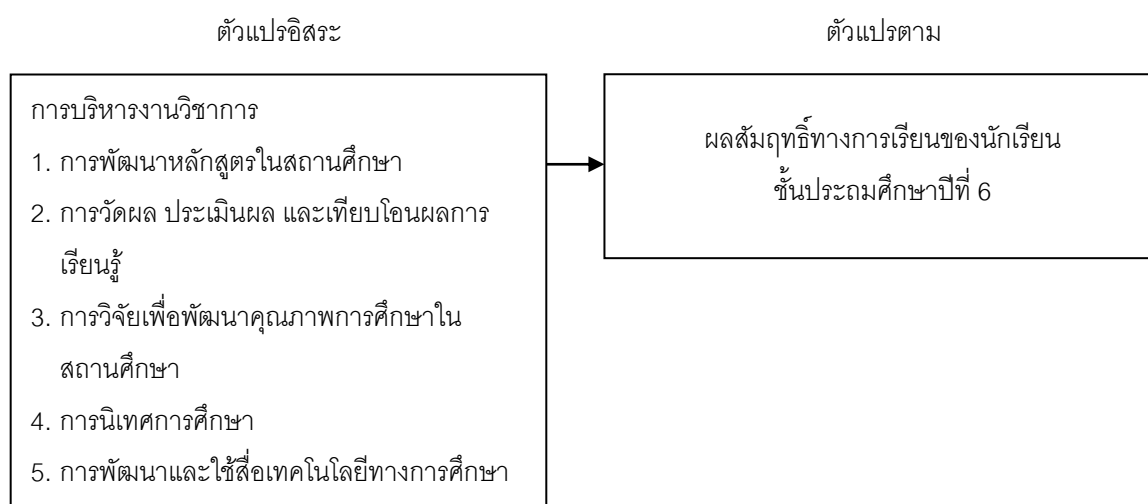
ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีดังนี้

1. โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารวิชาการของโรงเรียน
2. ครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำผลการวิจัยไปใช้

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของ หน่วยงานในสังกัด สำนักงานการศึกษา ซึ่งแบ่งงานการบริหารงานวิชาการไว้ 17 ด้าน และผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำมาศึกษา 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 74 คน

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 320 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 62 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มประชากรของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) และเลือกตัวอย่างโดยการเลือกสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 175 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มประชากรของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) และเลือกตัวอย่างโดยการเลือกสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ใช้แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถาม จำนวน 62 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0
2. นำแบบทดสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะไว้มาปรับปรุงแก้ไข
3. ทดลองใช้เครื่องมือ (Tryout) กับกลุ่มที่ไม่ได้สุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า (Rating Scale) (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha Coefficient)
4. ปรับปรุงเครื่องมือหากพบว่าคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือมีค่าความเชื่อมั่น 0.98
5. จัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เสนอไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง
3. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วทั้งหมด 3 สัปดาห์ ผู้วิจัยติดตามการตอบกลับโดยโทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามกลับคืนจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ทำการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม มีรายละเอียดดังนี้

การบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1	รวม (n = 62)		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.38	0.59	มาก	3
2. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้	4.44	0.52	มาก	2
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.19	0.78	มาก	5
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.45	0.50	มาก	1
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.36	0.50	มาก	4
รวม	4.36	0.53	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการนิเทศการศึกษายู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) และด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษายู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษายู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78)

ตาราง 2 ศึกษาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปร	b	SEb	β	t	Sig.
(Constant)	3.139	.288		10.906	.000
ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	-.158	.132	.376	-1.198	.236
ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้	-.182	.177	.385	-1.030	.308
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	.117	.077	.371	1.523	.133
ด้านการนิเทศการศึกษา	.682	.323	1.381	2.110	.039
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	.363	.208	-.742	-1.748	.086

R = .38, R Square = .148, Adjusted = .072, SE = .236, F = 1.941, Sig. = .102

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า มีตัวพยากรณ์ 1 ตัว คือ ด้านการนิเทศการศึกษามีส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .348 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวนี้สามารถพยากรณ์ผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 14.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .236

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. การศึกษาการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน พบว่ามี 5 ด้านคือด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการนิเทศการศึกษาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ สถานศึกษาของท่านมีการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้โดยการมีส่วนร่วมของครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนชุมชน และสถานศึกษาของท่านมีการรายงานการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องพิจารณา ส่วนสถานศึกษาของท่านมีการนิเทศติดตามพร้อมทั้งเสนอแนะให้ครูนำหลักสูตรไปใช้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วุฒิพงษ์ เทียมทอง ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการทดสอบการศึกษาระดับชั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 18 ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$) และด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.08$) (วุฒิพงษ์ เทียมทอง. 2560)

1.2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสถานศึกษาของท่านมีการวางแผนและจัดทำปฏิทินการวัดผลและการประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเวลาเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้ครูใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการวัดและการประเมินผลผู้เรียนตลอดเวลา และสถานศึกษาของท่านมีการวัดและการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริง ตามหลักเกณฑ์ของสถานศึกษา ส่วนสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบการวัดและการประเมินผลค่าเฉลี่ยต่ำสุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศักดิ์ จิตสอาด; จินตนา จันทร์เจริญ; และ บรรจบ บุญจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1-2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1-2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจาก 3 อันดับแรก พบว่าด้านที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดผล ประเมินผล (พงศ์ศักดิ์ จิตสอาด; จินตนา จันทร์เจริญ; และ บรรจบ บุญจันทร์. 2560)

1.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พบว่าระดับการบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรให้ทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีการดำเนินการวิจัยในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ด้านคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในงานวิชาการส่วนสถานศึกษาของท่านมีการไปศึกษาดูงานวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษาอื่นที่ประสบความสำเร็จ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ เทียมทอง ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการทดสอบการศึกษาระดับชั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 18 ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับการบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$) และด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.08$) (วุฒิพงษ์ เทียมทอง. 2560)

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่าระดับการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษายู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ สถานศึกษาของท่านมีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมตามสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์เอกสารสำหรับการนิเทศ และสถานศึกษาของท่านมีการแต่งตั้งกรรมการการนิเทศภายใน ส่วนสถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาธิณี ปันก้อน; และ ทศพล ธีระพร ได้ศึกษาเรื่องการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาและมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษากับมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนมีความสัมพันธ์ กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่.01 (สุชาธิณี ปันก้อน; และ ทศพล ธีระพร. 2561)

1.5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่าระดับการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษายู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ สถานศึกษาของท่านมีการจัดหาสื่อการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม และสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดค้นสร้างสรรค์สื่อการสอนที่นำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่วนสถานศึกษาของท่านมีการศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศักดิ์ จิตสอาด; จินตนา จันทรเจริญ; และ บรรจบ บุญจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1-2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1-2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจาก 3 อันดับแรก พบว่าด้านที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดผล ประเมินผล (พงศ์ศักดิ์ จิตสอาด; จินตนา จันทรเจริญ; และ บรรจบ บุญจันทร์. 2560)

2. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษามีนัยสำคัญที่ 0.05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ วรางคนากุล ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำนายด้านการบริหาร

งานวิชาการที่ส่งผลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าการบริหารงานวิชาการทั้ง 8 ด้าน ไม่ส่งผลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (วิไลวรรณ วรางคณากุล.2556)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ทำให้เราทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนี้

1. โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการไปศึกษาดูงานวิจัยเพื่อที่จะนำกลับมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางด้านการจัดการเรียนการสอน
2. โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งอาจส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่ตรงกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้ครบทุกด้าน
2. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในรูปแบบของการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- ดารารัตน์ จันทร์ฉาย. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย (ออนไลน์)**. คุรุศาสตร์-มหาบัณฑิต. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พงศ์ศักดิ์ จิตสอาด; จินตนา จันทร์เจริญ; และ บรรจบ บุญจันทร์. (2560). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1-2**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไลวรรณ วรางคณากุล. (2556). **ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วุฒิพงษ์ เทียมทอง. (2560). **ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการทดสอบการศึกษาระดับชั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาวิณี ปั่นก้อน; และ ทศพล อีชะพร. (2561). การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐาน
ด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 42. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

E0019: การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

PARTICIPATIRY MANAGEMENT AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS.

ณัฐสุดา สัมมาอรรถ ¹ ทรงยศ แก้วมงคล ²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จาก 24 โรงเรียน จำนวน 313 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนคือการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มแบบง่าย และใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิงประเภทการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพ

Abstract

The research h aimed to 1) Study the participatory management of the schools under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1 2) Study the effectiveness of the schools under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1 and 3) Study the factors of participatory management affecting the effectiveness of the schools under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1. The sample group was 313 teachers from 24 schools under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1 selected by the multi-stage sampling both simple sampling and stratified sampling. The descriptive statistics and inferential statistics in Multiple Regression Analysis were for data analysis.

The research finding.

The participatory management of the schools under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1 was overall at high level. When considered each aspect, the aspect in goal setting and shared target received opinion at the highest level. The second highest was the aspect in engagement with opinion at high level. The aspect of autonomy at work received opinion at high level, and the lowest aspect was trust with high opinion.

The effectiveness of the schools under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1 was overall at high level. When considered each aspect, the aspect in enabling students to achieve high academic performance received opinion at high level. The second highest was the aspect in adjustment and school development with opinion at high level. The aspect in enabling students to achieve high academic performance received opinion at high level while the lowest was solving internal conflict with opinion at high level.

The factors of participatory management affecting the effectiveness of the schools under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1 included trust, goal setting and shared target, engagement, and autonomy at work.

Keywords: Participatory Management, Effectiveness

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 หรือแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เมื่อพิจารณาผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552-2559 พบว่า ประเทศไทยยังมีปัญหาด้านการศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา และด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา โดยแผนการศึกษาฉบับนี้ ได้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

และมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ การให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) โดยการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (Conceptual Design) มุ่งเน้น หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพให้กับประชาชนทุกคนเป็นพันธกิจที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วน เนื่องจากรัฐต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการจัดการศึกษาที่ต้องครอบคลุมทุกช่วงวัย ทุกระดับการศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สนองความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล และสนองยุทธศาสตร์ชาติและความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รัฐจึงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา โดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ จะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมจัดการศึกษา เสนอแนะ กำกับติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามความพร้อมเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายประสงค์ที่กำหนดไว้บริหารจัดการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546) ทั้งนี้ การดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดองค์กร และการใช้ทรัพยากรที่หาได้อย่างคุ้มค่า (Steers. 1977) โดยมีความมุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ที่เน้นการสร้างสรค์นวัตกรรมเพื่อการแข่งขันนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณ (Computational Thinking) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ คิดอย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้น เป็นตอนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ สามารถนำไปปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในสาขาวิชาต่างๆ ได้ทั้ง คณิตศาสตร์ มนุษยศาสตร์ หรือ วิชาอื่นๆ (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. 2562)

ซึ่งการที่จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าประสงค์ได้นั้น ควรมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น จะต้องมีภาวะระดมความช่วยเหลือจากบุคคลหลากหลายกลุ่ม ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งในภาครัฐและเอกชน หรือธุรกิจสถานประกอบการ ภาคประชาชน ภาคท้องถิ่นแม้กระทั่งภาคการเมืองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนและลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยสังคมไทยและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น แต่จากข้อเท็จจริงก็ยังคงเห็นปัญหาการศึกษาที่สะท้อนการลงทุนสูงทางงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา แต่คุณภาพของผู้เรียนต่ำกว่าที่ควรจะเป็น โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำ ผู้เรียนขาดทักษะการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งสะท้อนผลกลับไปยังความด้อยคุณภาพ และประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา คุณภาพของครูและผู้บริหารโรงเรียนรวมถึงองค์กรประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อการศึกษา ได้แก่ ปรัชญาการศึกษา ความต่อเนื่องของนโยบายการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษากฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) และผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา ถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์ ที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานของตนในองค์กรแตกต่างกันได้ในแต่ละสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ที่

ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมมีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารนั้น คือ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบทุกงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จึงจำเป็นต้องสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะสมกับสถานการณ์เป็นการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานเป็นการนำความรู้ความสามารถทักษะ ประสบการณ์ที่แตกต่างมาผสมผสาน ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถเชื่อมโยงสมาชิกให้ทำงานร่วมกันได้ เข้าใจความต้องการของผู้บริหารนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน จึงสามารถมองปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างรอบด้าน (บังอร สาคราโคล, 2550) และเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุน ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะเปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักที่ต้องรับผิดชอบต่อสูงสุดต่องานและภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาจึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กรจะช่วยสร้างความสามัคคี ช่วยให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรทั้งหมด และช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการทำงาน การย้ายงานและการหยุดงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการช่วยลดความขัดแย้ง และการต่อต้านจากพนักงานระดับล่าง และช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานและทำให้สุขภาพจิตในองค์กรดีขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร เป็นการสร้างหลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม รวมทั้งทำให้นักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงเกิดความกระตือรือร้นขึ้นในสถานศึกษาที่ผู้บริหารได้ให้มีส่วนร่วมในการทำงานในครั้งนี้ ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องจัดองค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และในสถานศึกษา การจัดการศึกษาจะต้องมีการจัดโดยการกระจายอำนาจให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ทำงานในหน้าที่ของตนเอง (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2547)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงถือได้ว่า เป็นปัจจัยมีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติ ถือเป็นเรื่องที่ทำนายโดยต้องอาศัยความเห็นตรงกันและสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายในการกำกับติดตาม แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลเป็นที่ยอมรับจากสังคมโดยรอบ ตลอดจนเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและชุมชนนำมาซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาตามต้องการของสังคมและดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างยั่งยืน และสามารถปรับตัวได้เท่าทันสภาพการณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

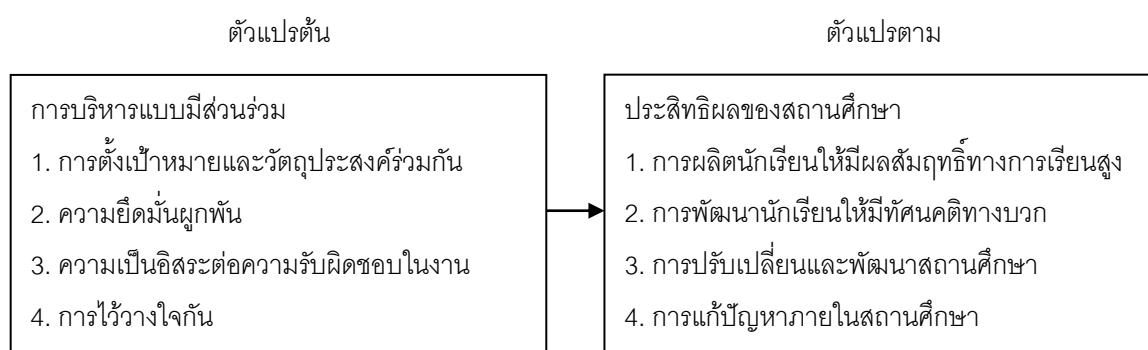
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาได้ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษามากขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ในภาพรวมว่าอยู่ในระดับ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายโดยยึดหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้เป็นหลักการบริหารสถานศึกษาเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาได้
3. สถานศึกษาทราบข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเพิ่มจุดเน้น/รักษาให้คงอยู่ในปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมแต่ละปัจจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยยึดหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Swansburg (1996) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 2) ความยืดหยุ่นผูกพัน
- 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และ
- 4) การไว้วางใจกัน และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Mott (1972) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังนั้น กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ครูผู้สอน จำนวน 1,681 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มิถุนายน - ธันวาคม 2564
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน, ความยืดหยุ่นผูกพัน, ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน และประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง, การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก, การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 313 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.932

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จาก 102 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 1,681 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage) กล่าวคือ มีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และสุ่มอย่างง่ายตามลำดับ โดยการสุ่มตัวอย่างครอบคลุมจำนวนประชากรในการวิจัยตามหลักสถิติด้วยการคำนวณตามความเชื่อมั่น 0.95 ของตารางสำเร็จรูปของ Krejcie; & Morgan

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม พบรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.50	0.32	มากที่สุด	1
2. ความยึดมั่นผูกพัน	4.33	0.44	มาก	2
3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	4.10	0.45	มาก	3
4. การไว้วางใจกัน	4.09	0.45	มาก	4
รวม	4.26	0.33	มาก	-

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.33) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.32) รองลงมาเป็นด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.44) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.45) และน้อยที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.45)

ตาราง 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เขต 1 ในภาพรวม

ปัจจัยด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.29	0.60	มาก	1
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.05	0.69	มาก	3
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.11	0.59	มาก	2
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.00	0.58	มาก	4
รวม	4.11	0.55	มาก	-

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.55) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) รองลงมาเป็นการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.59)

การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) และน้อยที่สุด คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.58)

ตาราง 3 ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter multiple regression) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	0.534	0.318	-	1.677	0.094	-
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_1)	-0.243	0.076	-0.140	-3.180	0.002*	1.325
ความยืดหยุ่นผูกพัน (X_2)	0.240	0.071	0.191	3.388	0.001*	2.184
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_3)	0.234	0.075	0.189	3.106	0.002*	2.538
การไว้วางใจกัน (X_4)	0.653	0.061	0.531	10.679	0.000*	1.694

R = 0.550, $R^2 = 0.742$, Adjusted $R^2 = 0.544$,
Std. Error of the estimate (SEE) = 0.374, F = 94.196, Sig. = .000*

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการได้ และเพื่อความสะดวกในการนำเสนอขอใช้สัญลักษณ์แทนแต่ละตัวแปร ดังนี้

Y หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

X_1 หมายถึง ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

X_2 หมายถึง ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน

X_3 หมายถึง ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

X_4 หมายถึง ด้านการไว้วางใจกัน

ดังนั้น จึงสามารถสร้างสมการทำนายปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 0.537 + 0.653X_4 - 0.243 X_1 + 0.240X_2 + 0.234X_3$$

และสามารถสร้างสมการทำนายปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_Y = 0.531X_4 - 0.140 X_1 + 0.191X_2 + 0.189X_3$$

สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านการไว้วางใจกัน

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปจนถึงต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รองลงมาเป็นการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และน้อยที่สุดคือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านการไว้วางใจกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยส่วนมากผู้บริหารและครูมีการร่วมกันตั้งเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน อีกทั้งยังร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโรงเรียน หรือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ แต่ผู้บริหารได้ยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จของงานที่ได้มอบหมายให้ท่านรับผิดชอบยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม; และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปจนถึงต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รองลงมาเป็นการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และน้อยที่สุด คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดฯ ที่จบในระดับชั้นสูงสุด สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นไปได้ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมมีพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้น แต่ในทางกลับกันครูสามารถแก้ไขปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียนยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าครูโดยส่วนมากยังมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนัก ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อนงค์ อาจจทอง; และ ปริญา มีสุข (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และยังสอดคล้องกับ ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมากเกิดจากปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการไว้วางใจกัน มีการให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในงานกับครูและบุคลากร ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญ์ณัญญ์ ธาธิบุญ; และ นกมล เจนอักษร (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ และด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ได้จริง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Swansburg (1996) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และ 4) การไว้วางใจกัน และประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนโดยให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้าน

2. ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ควรเพิ่มการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับครูเพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีความยืดหยุ่นผูกพันกับสถานศึกษา

3. ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายและให้ความเป็นอิสระในการดำเนินงานที่ได้มอบหมายให้กับครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลพร้อมกับได้แนวความคิดในการดำเนินงานใหม่ ๆ

4. ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำชื่นชม แสดงความยินดี ต่อผลสำเร็จของงานที่ได้มอบหมายให้กับครูรับผิดชอบ สร้างบรรยากาศในการทำงานภายในสถานศึกษา ให้เป็นบรรยากาศที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการหาเวทีในการแสดงออกทางศักยภาพของผู้เรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และโรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

6. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัยและประพฤติ ให้ผู้เรียนตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันในสังคม ผู้เรียนเป็นคนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

7. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ครูควรมีการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอื่นๆ ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

8. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถแก้ไขปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียนและสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นภายในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจากสถานศึกษาที่ได้รับการยกย่องให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาคู่ประกอบอื่นๆ ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. ควรมีการศึกษาคู่ที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์ณวัณ ธารีบุญ; และ นภดล เจนอักษร. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย. **วารสารวิชาการ Veridian ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 8(1): 122-137.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีแกว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บังอร สาครโคด. (2550). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร**. ปริญญาโทปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรณี มนพัทธ์ปัทม. (2560). **ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ**. กรุงเทพฯ: บัค พอยท์.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม; และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**. 9 (1): 299-313
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560ก). **การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาในระดับจังหวัดเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา**. รายงานการวิจัย.
- _____. (2560ข). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2562). **หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านโค้ดดิ้งสู่สังคมดิจิทัลในอนาคต ระดับประถมศึกษา**. เอกสารประกอบการฝึกอบรม.
- อนงค์ อาจจงทอง; และ ปริญญ์ มีสุข. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์**. 10(2): 153-163.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and Leadership for Nurse Managers*. 2nd ed., Bonton: Jones and Bartlett.

E0020: ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชน
มาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

THE PARENTS EXPECTATION ON EARLY CHILDHOOD EDUCATION MANAGEMENT OF
MAPAMMARIT COMMUNITY SCHOOL UNDER THE CHUMPHON PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 1

พิชญา ตั้งสุขสันต์¹ ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง² ทิวาวรรณ สุวานิช³

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ ดร.ทิวาวรรณ สุวานิช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนในระดับชั้นปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยการใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน และด้านสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ

2. ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านสื่อการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามอาชีพพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการจัดสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความคาดหวังของผู้ปกครอง, การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

Abstract

This research aimed to study and compare the parents' expectations on early childhood education management of Mapammarit Community School under the Chumphon Primary Education Service Area Office 1 as classified by age, educational background, and occupation. The sample used in this study was 140 parents of early childhood in Mapammarit Community School under the Chumphon Primary Education Service Area Office 1 in 2022. The data collection instrument used in this research was a five-point scale questionnaire, and the reliability of .89. The statistics used to analyze the data were mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), t-test, One-way ANOVA, and Scheffe's method.

This study results were;

1. The parents' expectation on early childhood education management of Mapammarit Community School under the Chumphon Primary Education Service Area Office 1 as a whole and each aspect were at a high level. They were: 1) organizing experiences and learning and teaching activities, 2) teacher, and 3) teaching and learning media, respectively.
2. The parents' expectation on early childhood education management of Mapammarit Community School under the Chumphon Primary Education Service Area Office 1 as classified by educational background as a whole and each aspect were found significantly differently at .05. occupation as a whole and each aspect was found significantly differently at .05 except environmental management was not statistical significant different.

Keywords: The parents expectation, Early childhood education management

บทนำ

ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์เมื่อสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 โดยที่สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในขณะที่จำนวน ประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลงมาตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยก็ย่ำต่ำ เนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหา การบริหารจัดการจึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการสร้างรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาคุณภาพคนพบว่ายังมีปัญหาในแต่ละช่วงวัยและส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงกันตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่พัฒนาการ ไม่สมวัยในเด็กปฐมวัย ผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ขณะที่ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพและมีแนวโน้มอยู่คนเดียวสูงขึ้น ครอบครัว มีรูปแบบที่หลากหลายและเปราะบางส่งผลต่อการบ่มเพาะให้เด็กเติบโตอย่างมีคุณภาพ ประกอบกับ การเลื่อนไหลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยผ่านสังคมยุคดิจิทัล ในขณะที่คนไทยจำนวน ไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และ พฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคน ให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี

มีทักษะทางสมอง ทักษะ การเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาพะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็ง ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกัน พัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560-2564: 65)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ทั้งในเรื่องสิทธิและหน้าที่การศึกษาระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาการบริหาร และการจัดการศึกษามาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาคู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาที่กำหนดให้การศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องให้ทั่วถึงและมีคุณภาพหรือบุคคลไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิรับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562: 4)

ในสภาพปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของไทยอย่างเห็นได้ชัดโดยในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 มาตราที่ 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษา เป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษาตาม วรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัด การศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วยการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจในชาติ สามารถ เชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่าย ในการจัดการศึกษาตามความถนัดของตน ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่ กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษี รวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์เงินเข้ากองทุน ได้รับประโยชน์ในการ ลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการ กองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ. 2563: 5)

การพัฒนาเด็กอย่างมีคุณภาพต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเด็กการมีส่วนร่วมของครอบครัว สถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และชุมชนที่พัฒนาเด็กร่วมกัน โดยการดูแลพัฒนาและการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยนั้น ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย ซึ่งพ่อแม่ ผู้ปกครองรวมทั้งบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กมากที่สุด และครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ของเด็ก พ่อแม่เป็นครูคนแรกของชีวิตและเป็นครูที่จะอยู่กับเด็กไปตลอดชีวิต โดยสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจะเป็นส่วนสำคัญที่ดูแลและพัฒนาเด็ก ซึ่งไม่เพียงแต่การทำงานกับเด็กเท่านั้นแต่ยังต้องมีการทำงานกับครอบครัวและชุมชนที่มีรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาเด็กร่วมกัน โดยการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกันรวมทั้งการร่วมรับผิดชอบสำหรับการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ.2560: 8-9) ดังนั้นผู้ปกครองย่อมมีความคาดหวังให้บุตรหลานของตนเองมีพื้นฐานที่สำคัญของชีวิตเพื่อเป็นพื้นฐานที่ดีในอนาคต ซึ่งในวัย 3-6 ปี นั้นเป็นวัยที่สำคัญของชีวิต บุตรหลานจะต้องได้รับการศึกษาที่ดีที่สุดเพื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีและมีคุณภาพในอนาคต แต่ด้วยหลายปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจ สถานะที่แตกต่างกัน พื้นฐานของแต่ละครอบครัว แต่ละครอบครัวมีการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน ผู้ปกครองบางกลุ่มมีความมุ่งหวังที่จะให้ทางโรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปฐมวัย ผู้ปกครองบางกลุ่มมีความมุ่งหวังให้ในระดับปฐมวัยจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการอ่านออก การเขียนได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเด็กในการก้าวสู่ระดับชั้นประถมศึกษาซึ่งในปัจจุบันจะพบว่าการศึกษาที่มีการแข่งขันกันสูงมากขึ้น ผู้ปกครองจึงตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาในระดับชั้นปฐมวัยที่มีความแตกต่างกันมากยิ่งขึ้น

โรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต อำเภอบะพือ จังหวัดชุมพร เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัยในรูปแบบของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นที่หลากหลาย เป็นกิจกรรมที่เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เกิดการเรียนรู้ มีทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาระดับชั้นปฐมวัยอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย สอดคล้องกับชุมชนวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น เพื่อให้การศึกษาระดับชั้นปฐมวัยมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลของการดำเนินการจะมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ปกครอง โรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ปกครองและยอมรับความคิดเห็นของผู้ปกครอง เพราะผลของการจัดการศึกษาส่วนหนึ่งได้มาจากความคิดเห็นความต้องการ ความมีส่วนร่วม การสนับสนุนและส่งเสริมในการจัดการศึกษาของบุตรหลาน เพื่อให้เกิดผลดีมากที่สุดต่อตัวเด็ก อีกทั้งโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤตยังไม่เคยสำรวจความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ทำให้ยังไม่ทราบความคาดหวังของผู้ปกครองว่าต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาระดับปฐมวัยแนวทางใด (โรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต. 2562)

จากความสำคัญที่กล่าวมานี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีผลต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต อำเภอบะพือ จังหวัดชุมพร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครอง อีกทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤตจำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพของผู้ปกครอง

สมมติฐานในการวิจัย

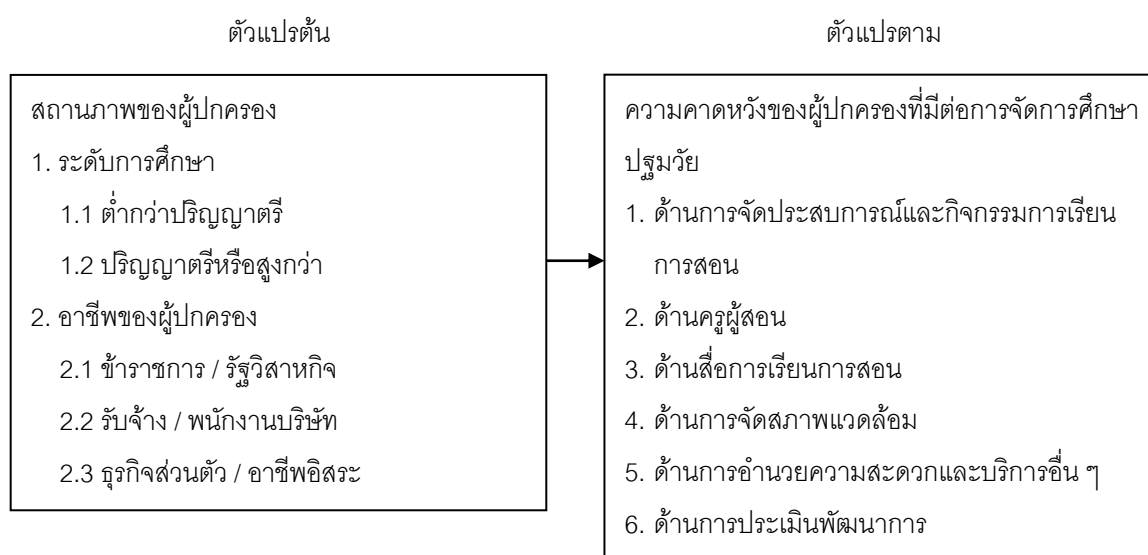
1. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต แตกต่างกัน
2. ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้รับข้อมูลความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1
2. ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับ ครู โรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาคือ
 - ครู นำผลการวิจัยที่ได้มาวางแผนการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ครอบคลุมและตรงตามความคาดหวังของผู้ปกครอง
 - โรงเรียน ทราบถึงความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤตเพื่อหาแนวทางการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองต่อไป
 - เขตพื้นที่การศึกษานำผลการวิจัยที่ได้มาส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนในเขตพื้นที่ จัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จากข้อบ่งชี้คู่มือหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560) ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ และด้านการประเมินพัฒนาการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพของผู้ปกครองซึ่งเสนอเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปฐมวัย ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีจำนวน 140 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2564 - ธันวาคม พ.ศ. 2564
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ และด้านการประเมินพัฒนาการ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการศึกษาและอาชีพของผู้ปกครอง
2. ตัวแปรตาม คือ ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูล โดยวิธีการแจกด้วยตัวเอง
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนน้ำหนักแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์
5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 140 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปฐมวัย ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีจำนวนประชากร คือ 220 คน

ผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปฐมวัย ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ใช้สูตรตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย จำนวน 140 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามระดับชั้นเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การทดสอบค่าที (t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา

การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	n = 140			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน	4.71	0.35	มากที่สุด	1
2. ด้านครูผู้สอน	4.69	0.32	มากที่สุด	2
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน	4.66	0.30	มากที่สุด	3
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม	4.58	0.27	มากที่สุด	5
5. ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการอื่นๆ	4.57	0.29	มากที่สุด	6
6. ด้านการประเมินพัฒนาการ	4.64	0.31	มากที่สุด	4
รวม	4.63	0.20	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนชุมชน มาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.71, S.D. = 0.35$) ด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.32$) และด้านสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.30$) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชน มาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และอาชีพของผู้ปกครอง ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 2-3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชน มาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า			
	(N = 87)		(N = 53)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน	4.56	0.36	4.96	0.08	9.640*	.000
2. ด้านครูผู้สอน	4.77	0.30	4.56	0.32	3.866	.301
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน	4.53	0.28	4.88	0.19	8.690*	.000
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม	4.58	0.29	4.58	0.22	-.039*	.031
5. ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ	4.56	0.27	4.59	0.31	.648	.091
6. ด้านการประเมินพัฒนาการ	4.71	0.29	4.53	0.31	3.429	.389
รวม	4.55	0.20	4.76	0.12	6.794	.006

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชน มาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการจัดสภาพแวดล้อม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง โดยภาพรวมและรายด้าน

ความคาดหวังของผู้ปกครอง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการจัดประสบการณ์และ กิจกรรมการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	4.094	2	2.04	21.12	.00
	ภายในกลุ่ม	13.278	137	0.09		
	รวม	17.371	139			
2. ด้านครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	.731	2	0.36	3.50	.00
	ภายในกลุ่ม	14.268	137	0.10		
	รวม	14.999	139			
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.964	2	1.48	20.47	.01
	ภายในกลุ่ม	9.917	137	0.07		
	รวม	12.882	139			
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.206	2	0.10	1.41	.16
	ภายในกลุ่ม	9.987	137	0.07		
	รวม	10.193	139			
5. ด้านการอำนวยความสะดวก และ บริการอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	.273	2	0.13	1.61	.04
	ภายในกลุ่ม	11.575	137	0.08		
	รวม	11.848	139			
6. ด้านการประเมินพัฒนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.552	2	0.27	2.80	.02
	ภายในกลุ่ม	13.475	137	0.09		
	รวม	14.027	139			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.292	2	0.64	19.72	.00
	ภายในกลุ่ม	4.489	137	0.03		
	รวม	5.781	139			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามอาชีพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการจัดสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน และด้านสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏสามารถสรุปผลดังนี้

2. ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และอาชีพของผู้ปกครอง

2.1 ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านสื่อการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามอาชีพ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการจัดสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ปกครองนักเรียนต้องการให้บุตรหลานเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ โรงเรียนจึงได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการศึกษาขั้นแรกของลูก ผู้ปกครองจึงให้ความสนใจและเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ โพธิ์เจริญ (2556) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนวัดคูเกษมสโมสร (วิชัย-สายประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความคาดหวังในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนวัดคูเกษมสโมสร (วิชัย-สายประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร พัฒนางาม (2555) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนแหลมฉบัง 1 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการศึกษาของโรงเรียนทำให้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อศักยภาพของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจนโดยโรงเรียนได้มีการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของเด็กให้มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมเปิดบ้านวิชาการให้ผู้ปกครองเข้าเยี่ยมชมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับ ทางโรงเรียนเสมอมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย วีระศิลป์ (2550) ได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนบ้านบางแสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนบ้านบางแสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย สุดาพร พัฒนามา (2555) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนแหลมฉบัง 1 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านครูผู้สอน พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านครูผู้สอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ปกครองต้องการให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เพราะนักเรียนระดับปฐมวัยต้องการตัวอย่างที่ดี ดังนั้นโรงเรียนจึงได้เน้นให้ครูผู้สอนมีลักษณะที่พึงประสงค์ รักและเอาใจใส่นักเรียนตลอดเวลาและครูผู้สอนมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนให้กับเด็กอย่างต่อเนื่อง รวมถึงโรงเรียนได้เน้นให้ครูเข้าใจและรู้จักสังเกตพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ โพธิ์เจริญ (2556) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนวัดคู์เกษมสโมสร (วิชัย-สายประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนวัดคู์เกษมสโมสร (วิชัย-สายประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พินิจกลาง (2556) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เกิดจินตนาการให้นักเรียนตามวัยนั้นจะสามารถพัฒนา ทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เข้าใจให้นักเรียนเกิดความสนใจที่อยากจะทำให้นักเรียนสนใจเรียนมากยิ่งขึ้น แต่ที่สำคัญผู้ปกครองและครูตระหนักดีว่าการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อจะต้องไม่เป็นอันตราย

ต่อสุขภาพของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณ ศรีษะนาราช (2552) ได้ทำการศึกษาสภาพจริงและเปรียบเทียบสภาพจริงและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลศรีวัฒนาวิทยา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลศรีวัฒนาวิทยาลัย จังหวัดสระแก้ว ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พินิจกลาง (2556) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปกครองต้องการให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างสนุกสนานเรียนอย่างมีความสุขปลอดภัย โรงเรียนจึงได้จัดบรรยากาศทั่วไปของโรงเรียนร่มรื่น สวยงาม อบอุ่น เหมือนบ้าน มีห้องเรียนสะอาดมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และที่สำคัญได้จัดให้มีเครื่องเล่นสนาม มีลักษณะมั่นคง แข็งแรงให้ความปลอดภัยและเหมาะสมกับนักเรียนในการจัดกิจกรรมกลางแจ้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณ ศรีษะนาราช (2552) ได้ทำการศึกษาสภาพจริงและเปรียบเทียบสภาพจริงและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลศรีวัฒนาวิทยา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าสภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลศรีวัฒนาวิทยาลัย จังหวัดสระแก้ว ด้านการจัดสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร พัฒนางาม (2555) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนแหลมฉบัง 1 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านการจัดสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ปกครองคาดหวังถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ ที่ทางโรงเรียนจะสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ โดยการจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ รวมไปถึงการให้บริการ การอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปกครองเมื่อมาติดต่องาน และที่สำคัญคือ โรงเรียนส่งข่าวสารแจ้งให้ผู้ปกครองทราบความเคลื่อนไหวของโรงเรียนตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พินิจกลาง (2556) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี และด้านอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ โพธิ์เจริญ (2556) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนวัดคูเกษมสโมสร (วิชัย-สายประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความคาดหวังในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนวัดคูเกษมสโมสร (วิชัย-สายประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการประเมินพัฒนาการ พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการประเมินพัฒนาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการเก็บรวบรวมผลการประเมินพัฒนาการของนักเรียนไว้เป็นหลักฐานและรายงานผลการประเมินพัฒนาการของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกครั้ง และนำผลการประเมินพัฒนาการมาปรับปรุงแก้ไขกับนักเรียนเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พินิจกลาง (2556) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ โพธิ์เจริญ (2556) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนวัดคู์เกษมสโมสร (วิชัย-สายประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 พบว่าความคาดหวังในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนวัดคู์เกษมสโมสร (วิชัย-สายประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านสื่อการเรียนการสอนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนได้มีการจัดกิจกรรมให้ครูได้พบปะกับผู้ปกครองนักเรียนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลนักเรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วจะมีการประชุมผู้ปกครองในแต่ละปีการศึกษา เพื่อโรงเรียนได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ตลอดจนให้ผู้ปกครองนักเรียนแต่ละคนได้เสนอแนวคิดในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร พัฒนางาม (2555) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนชุมชนมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามอาชีพพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการจัดสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพของผู้ปกครองทำให้เกิดรายได้หลักให้แก่ครอบครัวเพื่อการดำรงชีวิต ผู้ปกครองจำเป็นต้องประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัวให้อยู่ดี กินดี โดยพ่อแม่เป็นผู้นำรายได้มาใช้ในการบริโภคต่าง ๆ ซึ่งอาชีพทำให้เกิดรายได้ที่นำมาสนับสนุนด้านการศึกษาของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวิษฐา ชัยสัตว์รา (2559) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนสาธิต เทศบาลนครระยอง (วัดศรีรัตนาราม) อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โรงเรียนสาธิต เทศบาลนครระยอง (วัดศรีรัตนาราม) อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิต เพิ่มเติมในส่วนของกิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิตปฐมวัย ส่งเสริมให้นักเรียนดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยบูรณาการผ่านการลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนโดยการเลือกเรียนจากเรื่องที่ตนสนใจ
2. ด้านครูผู้สอน ควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนแต่งกายสุภาพเรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน โรงเรียนควรดำเนินการสรรหาบุคลากรทางการศึกษา เลือกสรรครูมีวุฒิการศึกษา คำนึงปฐมวัยโดยตรงเพื่อจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและควรมีการส่งเสริม ส่งบุคลากรครูเข้ารับการอบรมเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และควรจัดสรรจำนวนครูให้มีเพียงพอแก่นักเรียนเพื่อดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามวัยของนักเรียน ดำเนินการจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์จินตนาการให้กับนักเรียนตามวัย ส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมีความเข้าใจและรู้เท่าทันโลกหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อีกทั้งนำสื่อมาพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของนักเรียนได้เป็นอย่างดี
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ควรจัดห้องเรียนสะอาด มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเครื่องเล่นสนามมีลักษณะมั่นคง แข็งแรงให้ความปลอดภัยและเหมาะสมกับนักเรียนในการจัดกิจกรรมกลางแจ้ง และควรมีการจัดระบบรับ-ส่งนักเรียนที่ปลอดภัยให้กับนักเรียนทุกคนในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านกับโรงเรียนอย่างเหมาะสม รวมทั้งการจัดทำข้อมูลการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านกับโรงเรียนของนักเรียน
5. ด้านอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ ควรสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ครูและบุคลากรของโรงเรียนอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปกครองเมื่อมาติดต่องาน และโรงเรียนส่งข่าวสารแจ้งให้ผู้ปกครองทราบความเคลื่อนไหวของโรงเรียนตลอดเวลา ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนตามความเหมาะสม
6. ด้านการประเมินพัฒนาการ ควรมีการกำหนดให้มีการรายงานผลพัฒนาการของเด็กให้ผู้ปกครองทราบเพื่อสามารถนำมาเปรียบเทียบผลการพัฒนาของนักเรียนระหว่างบ้านกับโรงเรียนแล้วนำผลที่ได้รับไปช่วยพัฒนาความสามารถของนักเรียนให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2542). **กระบวนการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์.
- _____. (2546). **คู่มือหลักสูตรก่อนประถมศึกษา (อายุ 3-6 ปี)**. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2549). **มาตรฐานการพัฒนาเด็กและเยาวชน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).**

กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

_____. (2560). **คู่มือหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.

นงลักษณ์ ศรีษะนาราช. (2552). **สภาพจริงและความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับ
ปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลศรีวัฒนา อำเภอวัฒนา จังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปวิษฐา ชัยสัตตรา. (2559). **ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โรงเรียนสาธิต
เทศบาลระยอง (วัดศรีรัตนาราม) อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา-
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลลิตา พินิจกลาง. (2556). **ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียน
อนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).** กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สิริมา ภิญญอนันตพงษ์. (2545). **การวัดและประเมินแนวใหม่: เด็กปฐมวัย.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและ
การสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุดาพร พัฒนงาม. (2555). **ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
เทศบาลแหลมบัว 1 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุดารัตน์ โฆษิตสกุลพงษ์. (2562). **ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของ
โรงเรียนอนุบาลชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** งานนิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา.

อมรรัตน์ โพธิ์เจริญ. (2556). **ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียน
วัดคูเกษมสโมสร (วิชัย-สายประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต
เขต 1.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.

E0021: การศึกษาสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

A STUDY OF THE ADMINISTRATION IN SMALL SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ฐิติมา ชุมชอบ¹ กุลจิรา รักษนคร²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวนทั้งสิ้น 144 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 ขึ้นไป โดยหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (IOC) เท่ากับ 0.90 ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน t-test แบบ Independent

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.25) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ ด้านการบริหารบุคคล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.39) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40) และด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.31)

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีตำแหน่งต่างกันของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สภาพการบริหารงาน, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This study aims to study and compare the administrative in small schools of school administrators and teachers. Trat Primary Educational Service Area Office, classified by position, education level and work experience. The samples used in this study were 144 parents of school administrators and teachers in small schools. by determining the size of the samples according to Krejcie and Morgan's ready-made table using the stratified sampling method, the tool used as a confidence questionnaire (IOC) is between 0.80-1.00 up. The instrument used for data collection was a 5-level questionnaire which reliability was 0.90. The statistics for analyzing data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The research results were found that

1. Administrative conditions in small schools of school administrators and teachers The Trat Elementary School District as a whole and individually is very high in all areas ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.25), with the highest average side being academic management ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.36), second only to personnel management ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.39) general administration ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40) and budget management ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.31)

2. Comparison the administration in small schools under the trat primary educational service area office, classifying positions, education levels and work experience as follows

2.1 The Administration in Small School of administrators and teachers of different position, in overall and in each aspect were no different. On a case-by-side basis, it was found that the personnel management side differed statistically significantly at .05.

2.2 The Administration in Small School of administrators and teachers of different education levels, in overall and in each aspect were no different. On a case-by-side basis, it was found that the personnel management side differed statistically significantly at .05.

2.3 The Administration in Small School of administrators and teachers of different professional experience, in overall and in each aspect were no different. On a case-by-side basis, general administration differed statistically significantly at .05.

Keywords: Administrative Condition, Small Schools

บทนำ

การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กพบการบริหารโรงเรียนขาดประสิทธิภาพหลายอย่าง ดังนั้นการปฏิรูปขนาดโรงเรียนจะสามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้ ซึ่งขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการกำลังดำเนินการอยู่ก็คือ การ “ควบรวม” โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โรงเรียนในสังกัดปี 2563 จากจำนวนทั้งหมด 29,642 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา จำนวน 14,976 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.53 (ณัฐพล ทีปสุวรรณ. 2563. ไทยรัฐออนไลน์.)

สภาพการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากไม่สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ ขาดอัตราการก้าวหน้าการครู ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ถึงแม้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กจะประสบปัญหาด้านงบประมาณในระบบการศึกษา แต่ถ้าสามารถบริหารจัดการสภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้ก็จะเป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนเพราะพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่คือ โรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนพื้นที่อยู่ห่างไกล ซึ่งถ้าหากโรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีสภาพการบริหารโรงเรียนเท่าศักยภาพของโรงเรียนขนาดใหญ่ได้นั้น เด็กนักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการเจริญเติบโตไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศก็จะมีโอกาสได้เรียนรู้และได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนทำให้ลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาไทยได้อย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น ในปัจจุบันมีโรงเรียนของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีจำนวน 106 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 43 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40.56 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด และในปีการศึกษา 2560-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้มีนโยบายจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งโรงเรียนเหล่านี้พบสภาพการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับบริหารและจัดการคุณภาพการศึกษา ขาดสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนครูครูไม่ครบชั้น ประกอบกับครอบครัวของนักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาให้กับบุตรหลานของตนได้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาดำเนินการเนื่องจากขาดปัจจัยความพร้อมในหลาย ๆ ด้านจึงส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมิน O-NET ปีการศึกษา 2562 พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนแล้วปรากฏว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กตามลำดับ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). 2562: 1)

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามกรอบการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 ในงาน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ว่ามีการบริหารจัดการอย่างไร เพื่อนำสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาและเป็นแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

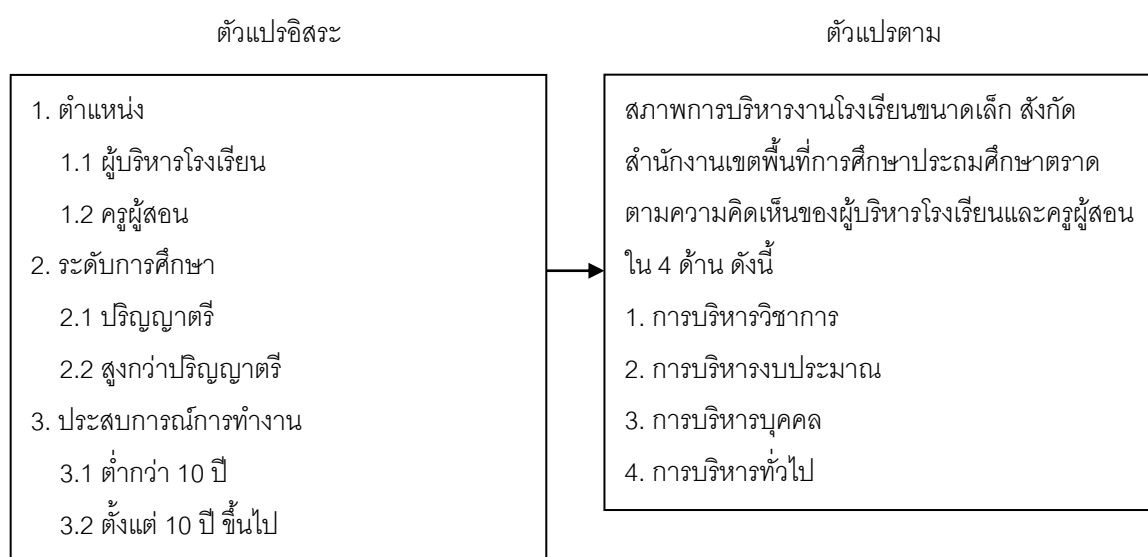
1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาทำให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงสภาพการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด
2. ผลการศึกษาทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงาน 4 ด้านเพื่อกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในทุกด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 28-51) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือน กรกฎาคม ถึง กันยายน 2564

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. ตัวแปรตาม คือ สภาพการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารบุคคล 4) การบริหารทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 144 ชุด โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหาโดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.90 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 39 คน และครูผู้สอน จำนวน 196 คน จำนวนทั้งสิ้น 144 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 39 คน และครูผู้สอน จำนวน 375 คน รวมจำนวน 235 คน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2564

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน โดยหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach
3. สถิติทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยค่า t-test แบบ Independent

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาศภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

สภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การบริหารวิชาการ	4.39	0.36	มาก	1
2. การบริหารงบประมาณ	4.28	0.31	มาก	4
3. การบริหารบุคคล	4.35	0.39	มาก	2
4. การบริหารทั่วไป	4.32	0.40	มาก	3
รวม	4.34	0.25	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ 1) การบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.36) 2) การบริหารบุคคล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.39) 3) การบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40) และ 4) การบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.31)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่ง

(n = 144)

สภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	ผู้บริหารโรงเรียน (n = 39)		ครูผู้สอน (n = 105)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารวิชาการ	4.32	0.21	4.41	0.40	1.33	0.19
2. การบริหารงบประมาณ	4.25	0.19	4.29	0.34	0.88	0.38
3. การบริหารบุคคล	4.20	0.50	4.41	0.33	2.49**	0.02*
4. การบริหารทั่วไป	4.35	0.36	4.31	0.41	0.51	0.61
โดยรวม	4.28	0.23	4.36	0.26	1.80	0.07

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีตำแหน่งต่างกัน ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 144)

สภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	ปริญญาตรี (n = 85)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 59)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารวิชาการ	4.41	0.42	4.35	0.23	0.94	0.35
2. การบริหารงบประมาณ	4.30	0.35	4.26	0.24	0.90	0.37
3. การบริหารบุคคล	4.41	0.34	4.27	0.45	2.05**	0.04*
4. การบริหารทั่วไป	4.32	0.43	4.32	0.35	0.03	0.97
โดยรวม	4.37	0.27	4.30	0.22	1.50	0.13

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 สภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 144)

สภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 43)		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป (n = 101)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารวิชาการ	4.33	0.29	4.41	0.38	1.24	0.22
2. การบริหารงบประมาณ	4.27	0.36	4.29	0.28	0.37	0.71
3. การบริหารบุคคล	4.33	0.39	4.36	0.39	0.40	0.69
4. การบริหารทั่วไป	4.19	0.43	4.38	0.37	2.64**	0.01*
โดยรวม	4.29	0.28	4.36	0.24	1.71	0.09

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

1. สภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารวิชาการ รองลงมา คือ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงบประมาณ ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 การบริหารวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน รองลงมา คือ การพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานในโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา ก่อนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีการจัดประชุมวางแผนร่วมกันในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่อง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมรวมทั้งการวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนเพื่อหาแนวทางพัฒนานักเรียนรายบุคคลและมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้เรื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนการนำนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชัย พงษ์สุพันธ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

1.2 การบริหารบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี รองลงมา คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนได้มีการวางแผนงานบุคลากรได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีการกำหนดงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทุกปีการศึกษา ให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ กำกับติดตามประเมินผล การดำเนินงานจากทางหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ผุสดี สมณา (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า มีการวิเคราะห์ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเพื่อใช้กำหนดนโยบายวางแผนอัตรากำลัง การนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน สรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 การบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การใช้กิจกรรมในการลงโทษนักเรียนเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม รองลงมา คือ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และการส่งเสริมในการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดแผนวิธีการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนอย่างชัดเจนมีการดำเนินงานธุรการตามวิธีการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนด้วยการสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนเมื่อสิ้นสุดโครงการ จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการบันทึก สรุปผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นปัจจุบัน และนำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนา นโยบาย เป้าหมายในปีต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกุล กลั่นนุช (2550: 65) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 การบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติและรายงานการใช้จ่ายเงินต่อคณะกรรมการในโรงเรียน รองลงมา คือ การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการตามแผนงาน/โครงการภายในโรงเรียนและการจัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการตรวจสอบวงเงินงบประมาณและหลักเกณฑ์ที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พร้อมทั้งการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำงบประมาณเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ มีการประชุมวางแผน การตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงาน จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ระบุกิจกรรม งานโครงการที่สอดคล้องวงเงินงบประมาณที่ได้รับ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในเพื่อติดตามการใช้จ่ายงบประมาณและประมาณอย่างรอบคอบรัดกุม มีการสนับสนุนให้บุคลากรและสถานศึกษาร่วมมือกันใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดช ดอนจันทร์โคตร (2550: 77) ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่าสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีตำแหน่งต่างกันของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิเชียร ยอดจักร (2555) ที่ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งของครูผู้สอนมีการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ กันตัทธ บุตระคำ (2549) เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณ

ตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับปัญหาการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สนิท แซ่มหิทธิ (2549) ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ วีรวัฒน์ พันธุ์คง (2552) ที่ทำการศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน เพราะการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันของทั้งผู้บริหารและครูซึ่งทุกฝ่ายล้วนต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่ชัดเจนในการเป็นผู้นำเพื่อพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุด ทั้งในด้านการวางแผนงานวิชาการ การดำเนินการตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการกำกับติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานด้านวิชาการด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทสุดความสามารถทำให้ครูทุกคนได้เห็นถึงการแสดงภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บาลกิส กาช่า (2560) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร เทพสิดา (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการพัฒนางานของสถานศึกษาทำให้เกิดบรรยากาศของการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีโอกาที่จะใช้ประสบการณ์การทำงานร่วมกันกับ

ครูผู้สอนอยู่เสมอ ผลการวิจัยจึงพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลต่อสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ บุญปัน (2559) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารวิชาการควรพัฒนาและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลักสูตรสถานศึกษาให้มากขึ้น
2. การบริหารงบประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณและการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. การบริหารงานบุคคล ควรมีการแต่งตั้งโอนย้ายข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นให้สอดคล้องกับภูมิภานาในท้องถิ่นของบุคลากร
4. การบริหารทั่วไป ควรมีการจัดทำสำมะโนผู้เรียนและการรับผู้เรียนให้เป็นระบบและมีมาตรฐานเข้าถึงข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงสภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุดต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลสภาพการบริหารงานในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2554ก). การดำเนินงานรวมโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

- กันตทัช บุตรคำ. (2549). **สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เดช ดอนจันทรโคตร. (2550). **การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ผุสดี สมณา. (2550). **การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ไพฑูรย์ บุญปัน. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วันชัย พงษ์สุพันธ์. (2553). **การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิเชียร ยอดจักร. (2555). **การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรวัฒน์ พันธุ์คง. (2552). **การศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จะเข้เขต: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สกุล กลั่นนุช. (2550). **สภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 3**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สนิท แชนหิรัญ. (2549). **ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมพร เทพสิดา. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

E0022: ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

FACTORS AFFECTING EDUCATIONAL QUALITY OF SCHOOLS UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เอกพันธ์ วันศรี¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา, ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ศึกษาคุณภาพการศึกษา และศึกษาปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จาก 102 โรงเรียน จำนวน 313 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยนำไปทดลองสอบถาม (try-out) กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.837

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา, ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.45) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) รองลงมาเป็นด้านผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.59)

2. คุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) รองลงมาเป็นทักษะการจัดการและการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.59) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) และน้อยที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60)

3. ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และด้านครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study the administrative factors of educational institutions. Educational institutions administrators, teachers and the relationship and cooperation with the community. To study the quality of education and the administrative factors of educational institutions that affect the quality of education of educational institutions under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1.

The study method was studied from a sample group of teachers in educational institutions. Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, Academic Year 2021 from 102 schools, 313 teachers. The sampling group was multi-stage sampling by using a questionnaire on factors affecting the quality of education of educational institutions under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and multiple regression analysis. By doing a try-out experiment with an experimental group of 30 people to find the Alpha Coefficient according to Cronbach's method, the confidence value of the whole questionnaire was 0.837.

The results of the research found that

1. Factors in the administration of educational institutions; Educational institutions administrators, teachers and the relationship and cooperation with the community of educational institutions under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 as a whole were at a high level ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.45). The factor about teacher was at a high level ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) followed by the school administrators. There was a high level of opinion ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) and the least was relationships and cooperation with communities. There was a high level of opinion ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.59).

2. Quality of educational institutions under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 as a whole were at a high level ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) in terms of desirable characteristics of learners. There was a high level of opinion ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) followed by management and work skills. There was a high level of opinion ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.59). There was a high level self opinion skills ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69). And the least was achievement there was a high level of opinion ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60).

3. Factors in the administration of educational institutions that affect the quality of education of educational institutes under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, namely, school administrators, Relationships and cooperation with communities and teachers, statistically significant at the .05 level.

Keywords: Factors affecting educational quality of educational institutions, Primary Educational Service Area Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ สังคม และประเทศชาติ ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) อีกทั้ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดไว้ในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

คุณภาพการศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องด้วยการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยหล่อหลอมให้มนุษย์ได้มีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในด้านต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและการประกอบอาชีพ คุณภาพการศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของสังคม ซึ่งสังคมไทยและกระทรวงศึกษาธิการนั้นได้ให้ความสำคัญในด้านการศึกษามาก และมีความพยายามที่ปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น นอกจากนี้แล้ว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในทุกระดับโดยยึดหลักการประกันคุณภาพให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารอย่างต่อเนื่อง และการปฏิรูปการศึกษาเป็นภารกิจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่ต้องดำเนินการเพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาจะมุ่งมั่นพัฒนาที่ตัวของผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนจะต้องมีคุณภาพต้องได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

จากผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน ที่จัดสอบเพื่อการประเมินคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนในแต่ละระดับ เพื่อนำผลไปใช้ในการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน และสร้างหลักประกันว่าผู้เข้ารับการศึกษาในแต่ละระดับชั้นทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาอย่างครบถ้วนและเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาตินี้จะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือคุณภาพในการจัดการศึกษา จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐานชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ปีการศึกษา 2560-2562 ไม่มีวิชาใดที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2562 กับปีการศึกษา 2561 ทุกวิชาและโดยรวมเฉลี่ยมีคะแนนลดลง และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2562 กับปีการศึกษา 2561 โดยรวม

เฉลี่ยมีคะแนนลดลง และเมื่อพิจารณาเป็นรายวิชาพบว่า รายวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยลดลง แต่วิชาภาษาไทยและภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.72 และ 3.80 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2563) อีกทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กล่าวถึงผลการพัฒนา การศึกษาไทยที่ผ่านมา คุณภาพของการศึกษาทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะของผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจและ ทักษะของกำลังแรงงานยังไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ ซึ่งอาจดูได้จาก พัฒนาการของเด็กแรกเกิด ถึงอายุ 5 ปี ในช่วงปี 2553-2557 พบว่ามีพัฒนาการสมวัยลดลงจากเดิมร้อยละ 73.4 เป็นร้อยละ 72.7 ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากคะแนน O-Net ที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ รวมถึงความสามารถในการเรียนรู้ ของผู้เรียนเมื่อเทียบกับนานาชาติทั่วโลกและในอาเซียน ไทยยังอยู่ในระดับที่ต่ำ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สถานศึกษา พบว่า ผลกว่าประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2560)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว สถานศึกษาในฐานะองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยมี ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหาร โรงเรียนต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีในการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมสนับสนุน ครูให้ได้พัฒนาและ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมีปัญหาลักษณะที่หลากหลาย เช่น ขาดการ พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณและการเงิน การบริหารการศึกษายังขาดการมี ส่วนร่วมของประชาชน (กนกรัตน์ ภูระหงษ์, 2549) ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา เพื่อทราบปัจจัยการบริหารงานและนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานหรือ ยุทธศาสตร์ในระดับโรงเรียน เขตพื้นที่ หรือกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีดังนี้

1. สถานศึกษาได้ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาในการบริหาร สถานศึกษาต่อไปในอนาคต

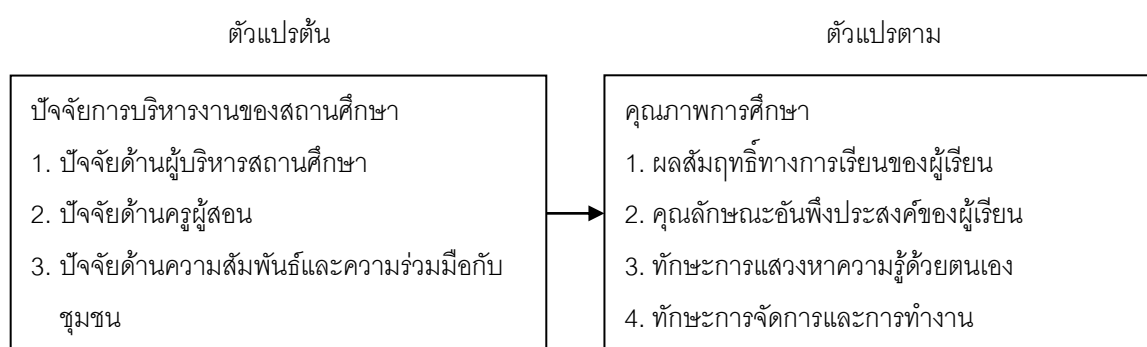
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ทราบข้อมูลคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดในภาพรวมว่าอยู่ในระดับใด และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

3. สถานศึกษาได้ข้อมูลปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาแต่ละด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการออกแนวนโยบายในการบริหารงานเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยของ กันตพัฒน์ มณฑา (2561) และ บารีนา มะแซ (2559) ซึ่งคุณภาพการศึกษา มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 3) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และ 4) ทักษะการจัดการและการทำงาน และปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาเกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยของ ยุทธพงษ์ ศรีวรวงษ์ (2564), กันตพัฒน์ มณฑา (2561), วชิรินทร์ ยศรุ่งโรจน์; และ ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล (2560) และ บารีนา มะแซ (2559) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

ดังนั้นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จาก 102 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 1,681 คน ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤศจิกายน 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 313 คน สำหรับการคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size) และการเลือกตัวอย่าง (Sampling technique)

การคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size) เนื่องจากทราบขนาดประชากรที่แน่ชัด จึงใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970)

การเลือกตัวอย่าง (Sampling technique) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ขั้นตอนที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และขั้นตอนที่ 2 การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากประชากร โดยแยกตามเขตพื้นที่อำเภอทั้ง 4 อำเภอ โดยสุ่มโรงเรียน จำนวน 1 ใน 4 ของโรงเรียนทั้งหมด ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน 1 ใน 4
1. เมืองปทุมธานี	25	7
2. คลองหลวง	33	8
3. ลาดหลุมแก้ว	22	5
4. สามโคก	22	5
รวม	102	25

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2563)

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน จากโรงเรียนที่สุ่มมาได้ตามขั้นตอนที่ 1 แล้วสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนที่เลือกมา และเทียบสัดส่วนครูในแต่ละโรงเรียนจึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนที่เลือกมา ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียน ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน

อำเภอ	โรงเรียนที่เลือก	จำนวนตัวอย่าง (คน)
เมืองปทุมธานี	อนุบาลปทุมธานี	29
	วัดโพธิ์ฟ้า	8
	ชุมชนวัดบางกะดี	2
	วัดเปรมประชากร	14

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียนที่เลือก	จำนวนตัวอย่าง (คน)
คลองหลวง	วัดนาง	24
	ชุมชนวัดเสด็จ	15
	วัดชินวราราม (เจริญผลวิทยาเวศม์)	10
	ประถมศึกษาธรรมศาสตร์	32
	บุญคุ้มราษฎร์บำรุง	24
	ชุมชนวัดหัดตสารเกษตร	4
	คลองหนึ่ง (แก้วนิมิตร)	16
	ชุมชนวัดบางชัน	19
ลาดหลุมแก้ว	บางชวดอนุสรณ์	15
	ไทยรัฐวิทยา ๖๙ (คลองหลวง)	14
	วัดเกิดการอุดม	15
	ชุมชนวัดบัวแก้วเกษร (วรพงศ์อนุกุล)	11
	สามวาวิทยา	3
สามโคก	คลองลากค้อน	2
	ชุมชนวัดหน้าไม้	10
	วัดบัวสุวรรณประดิษฐ์	11
	คลองบ้านพร้าว	19
	วัดบางเตยใน	2
	วัดบัวหลวง	4
	โรงเรียนวัดบางเตยนอก	6
	วัดท้ายเกาะ	6
รวม	25	313

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2563)

การวิจัยเรื่องนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและจัดกระทำข้อมูลโดยมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีวิธีการและขั้นตอน คือ

1. สืบค้นรายชื่อ เบอร์โทรศัพท์ของโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างจากกลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ท-กรุงเทพ เสนอไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
4. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วทั้งหมด 3 สัปดาห์ ผู้วิจัยติดตามการตอบกลับโดยโทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามกลับคืนจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ทำการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา, ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 313 คน จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาวิจัยการบริหารงานของสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา, ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม

ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	4.31	0.63	มาก	2
2. ด้านครูผู้สอน	4.41	0.49	มาก	1
3. ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	4.15	0.59	มาก	3
รวม	4.29	0.45	มาก	-

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.45) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านครูผู้สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) รองลงมาเป็นด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.59)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม

ปัจจัยด้านคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.04	0.60	มาก	4
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	4.29	0.60	มาก	1
3. ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.05	0.69	มาก	3
4. ทักษะการจัดการและการทำงาน	4.11	0.59	มาก	2
รวม	4.12	0.55	มาก	-

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) รองลงมาเป็นทักษะการจัดการและการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.59) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) และน้อยที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ก่อนทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวก่อน โดยใช้ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันเองในการตรวจสอบลักษณะของภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) หรือตัวแปรต้นสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป ซึ่งอาจจะส่งต่อคุณภาพของสมการถดถอยได้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.241-1.617 ซึ่งโดยทั่วไปถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ เนื่องจาก ค่า VIF ไม่เกิน 10

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยวิธี Enter

ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษา	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	1.670	.246	-	6.799	.000*	-
ด้านผู้บริหารสถานศึกษา (X_1)	-.099	.043	-.114	-2.277	.023*	1.241
ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (X_2)	.516	.052	.561	9.839	.000*	1.617
ด้านครูผู้สอน (X_3)	.167	.060	.152	2.807	.005*	1.449
R = 0.615, R^2 = 0.379, Adjusted R^2 = 0.373,						
Std. Error of the estimate (SEE) = 0.432, F = 62.749, Sig. = .000*						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และด้านครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.615) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 37.9 (R^2 = 0.379) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 43.2 (SEE = 0.432)

โดยด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (B = 0.516) รองลงมา ด้านครูผู้สอน (B = 0.167) และน้อยที่สุด ด้านผู้บริหารสถานศึกษา (B = -0.099)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา, ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.45) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านครูผู้สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) รองลงมาเป็นด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.59)

2. คุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) รองลงมาเป็นทักษะการจัดการและการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.59) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) และน้อยที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60)

3. ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และด้านครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา, ด้านครูผู้สอน และด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.45) เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครูผู้สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) รองลงมาเป็นด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.59) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังมีการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไม่มากนัก หรือแม้แต่มีสมาชิกของบุคคลในท้องถิ่นในการเข้าร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียนตามความถนัดและเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยุทธพงษ์ ศรีวรวงษ์; และคณะ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามในภาพรวมและทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรมารณณ์ อ่อนนุ่ม (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ

ผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านผู้ปกครอง ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) รองลงมาเป็นทักษะการจัดการและการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.59) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) และน้อยที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60) อาจเนื่องมาจากคะแนนทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ เช่น NT, O-NET ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับจังหวัดในแต่ละสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังไม่มากนักส่งผลให้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคะแนนเฉลี่ยจึงต่ำที่สุด รองลงมาเป็นทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง กล่าวคือนักเรียนส่วนใหญ่ มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล และสามารถคิดค้นสิ่งที่สนใจแล้วนำไปเสนอให้เพื่อน หรือครูได้ในภาพรวมยังมีไม่มากเท่าที่ควร ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรมารณีย์ อ่อนนุ่ม (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ พิจิตร พรหมจรรย์; และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก รวมถึงการศึกษาของ ยุทธพงษ์ ศรีวรวงษ์; และคณะ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่าคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และด้านครูผู้สอน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมากเกิดจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการออกนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ รวมถึงการกำหนดจุดเน้นต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถช่วยกันขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนนั้น เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ช่วยที่คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีแนวโน้มที่ดีขึ้นเนื่องจากมีความร่วมมือ ความหลากหลายในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ประโยชน์เกิดขึ้นกับผู้เรียน ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วชิรนทร์ ยศรุ่งโรจน์; และ ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

ของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ รองลงมาตามลำดับคือ ปัจจัยด้านคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดี ปัจจัยด้านคุณภาพของครูผู้สอน ได้แก่ การปฏิบัติตนตามบทบาทและหน้าที่ การพัฒนาตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วสุภุต สุวรรณแทน; และคณะ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาปฐมวัยที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สมรรถนะขององค์กร บรรยากาศของโรงเรียนและการบริหารจัดการเรียนรู้ สำหรับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย คุณภาพผู้เรียน ประสิทธิภาพในการบริหารงาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรพรรณ ผู้จินดา (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน ชุมชนและเครือข่ายนักเรียน ผู้ปกครองและความรู้การปฏิรูปการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ทำให้เราทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

1. การบริหารงานของสถานศึกษาด้านผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความตระหนักด้านการมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา และมีเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา
2. การบริหารงานของสถานศึกษาด้านครูผู้สอน ควรพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และการนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมการศึกษาเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย
3. การบริหารงานของสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำแนวคิด/ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดย ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หรือเชิญบุคคลในท้องถิ่นในการเข้าร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียนตามความถนัดและเชี่ยวชาญ
4. คุณภาพการศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนควรจัดกิจกรรมหรือโครงการในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้คะแนนทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ เช่น NT, O-NET ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับจังหวัด
5. คุณภาพการศึกษาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้นักเรียนส่วนใหญ่มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตนตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือ

6. คุณภาพการศึกษาด้านทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนส่วนใหญ่มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล และให้นักเรียนสามารถคิดค้นสิ่งที่สนใจแล้วนำไปเสนอให้เพื่อน หรือครูได้

7. คุณภาพการศึกษาด้านทักษะการจัดการและการทำงาน โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความพยายาม ขยัน อดทน และละเอียดรอบคอบในการทำงาน รวมถึงการมีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาโดยจำแนกประเภทโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน และตามระดับชั้นที่โรงเรียนได้ทำการเปิดสอน เพื่อนำผลการศึกษามาปรับใช้ได้

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการต่อไป

3. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งในการทำวิจัยครั้งถัดไปอาจใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถทำให้การศึกษาครอบคลุมมากกว่านี้ หรืออาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานโดยนำการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ ภู่งหงษ์. (2549). **ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิตของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี**. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา.
- บาริณา มะแซ. (2559). **ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรมาภรณ์ อ่อนนุ่ม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2**. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 5(12): 34-40.
- พิจิตร พรหมจรรย์; และคณะ. (2561). **ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 17(3): 45-55.
- ยุทธพงษ์ ศรีวรพงษ์; และคณะ. (2564). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 15(1): 13-20.
- วสุกฤต สุวรรณแทน; และคณะ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 7(3): 60-73.

- วัชรินทร์ ยศรุ่งโรจน์; และ ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. **พินเนศวร์สาร**. 13(1): 21-25.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2563). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. กรุงเทพฯ:
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อรพรรณ ตูจินดา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการประเมินเชิงพื้นที่. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10(2): 54-60.

E0023: ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

MOTIVATION FACTORS FOR TEACHING PERFORMANCE OF THE CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER THE JURISDICTION OF NONTHABURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ขวัญใจ ศรีนภทอง¹ สมนึก การ์เวท²

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .30-.78 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้เทคนิคการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54)
2. เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aimed to study and compare the motivation factors for teaching performance of the child development centers under the jurisdiction of Nonthaburi Provincial Administrative Organization, classifying according to age, educational background and work experience. 205 samples in this study

were Teacher of child development centers under the jurisdiction of Nonthaburi Provincial Administrative Organization, academic year 2021. The instrument used to collect data was a 5-level rating scale with .30-.78 of the discrimination index and the reliability was .94. The statistics used to analyze the data were mean, Standard Deviation, one-way analysis of Variance. When the statistically significant difference was found, a paired test of Scheffe's method was used.

The findings of this study were as follows:

1. The motivation factors for teaching performance of the child development centers under the jurisdiction of Nonthaburi Provincial Administrative Organization in total and each aspect was at a high level ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54).

2. When comparing the motivation factors for teaching performance of the child development centers under the jurisdiction of Nonthaburi Provincial Administrative Organization classifying according to age in total, Considering the field, it was found that the acceptance side statistically significant difference at .05 in respect. There was statistically significant difference at .05 level in total in respect and responsibility classifying according to educational background, and classifying according to work experience in total, there was statistically significant difference at .05 level in respect, job description, responsibility and career advancement

Keywords: Motivation factors, Teaching performance, Teacher of Child development center, Local Government

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่ส่งสมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกัน ใกล้ชิดมากขึ้น ประเทศไทยยังประสบปัญหาคุณภาพการศึกษา ศักยภาพและระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยหลายด้าน ยังต่ำกว่าเป้าหมายและไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมบนฐานความรู้ ปัญหาสำคัญ เช่น กลุ่มเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) ยังมีปัญหาพัฒนาการไม่สมวัย จากประชากรที่มีบุตรลดลงส่งผลให้จำนวนเด็กปฐมวัยลดลงอย่างต่อเนื่อง และยังมีปัญหาพัฒนาการล่าช้ากว่าร้อยละ 27.5 โดยพัฒนาการที่ล่าช้าที่สุดคือ พัฒนาการด้านภาษา สาเหตุส่วนใหญ่มาจากครอบครัวไม่มีความรู้และเวลาในการเลี้ยงดูโดยที่ช่วงวัย 0-3 ปี สมองจะมีพัฒนาการสูงสุด และส่งผลต่อระดับสติปัญญา บุคลิกภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559)

การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิด - 6 ปี ให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมกับวัยความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างรากฐานชีวิตให้พัฒนาเด็กปฐมวัยไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560) “ครู” จึงถือเป็นบุคลากรที่สำคัญส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้การสอน เพราะนอกจากครูจะทำหน้าที่ในการสอนหนังสือใน

ห้องเรียน ครูต้องอบรม บ่มนิสัยให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ เป็นลูกศิษย์ที่ดีของครู-อาจารย์ ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีศักยภาพและความสามารถ มีประสบการณ์ให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี รอบคอบทางความคิด กล้าตัดสินใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ เป็นผลดีต่อการพัฒนาตนเองให้อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560) และปัจจัยหนึ่งที่จะช่วย ให้การทำงานประสบความสำเร็จ ก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงาน เกิดความรัก ความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน ท่วมเทก่าลังใจและกำลังความคิดในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วง ด้วยดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552)

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมา การจัดการศึกษาปฐมวัย ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัด กระบวนการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เนื่องจากช่วงปฐมวัยเป็นช่วงที่มีการพัฒนาการด้าน สมรรถนะและการเรียนรู้อย่างรวดเร็วที่สุด ดังนั้นจึงถือได้ว่าช่วงปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่ต้องการการปลูกฝังดูแลเป็นพิเศษ เพื่อจะได้เป็นรากฐานที่สำคัญของการเรียนรู้ และการพัฒนาตลอดชีวิต ให้เติบโตเป็นเด็กฉลาดและประสบความสำเร็จ ในชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของครูศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำนวน 430 คน ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาสำหรับ เด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 5 ปี (5 ปี 11 เดือน 29 วัน) เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการพัฒนา ตลอดจนสร้างความเจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

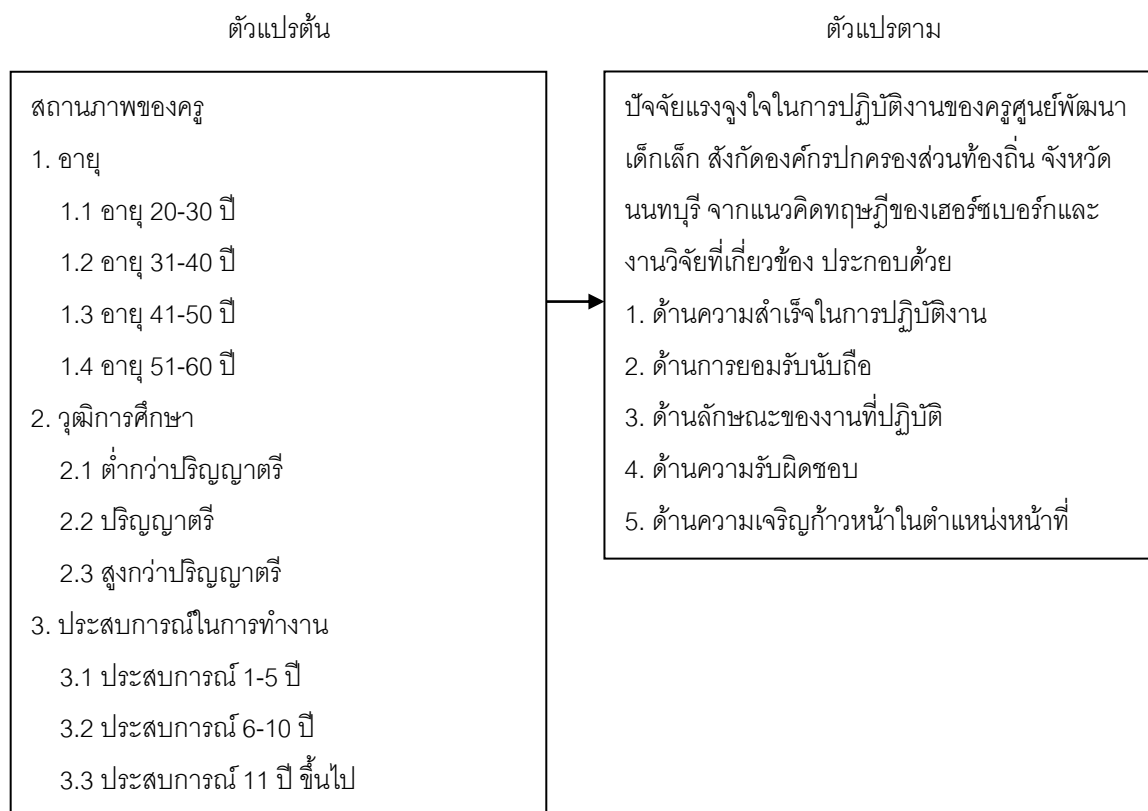
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นแนวทางที่ผู้บริหารจะได้นำข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยนี้ มาปรับปรุงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อนำไปพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรอบแนวคิด

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้านจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ธันวาคม 2564 - มกราคม 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำนวน 205 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหาด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .30-.78 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .94

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 430 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตาราง เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และทำการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multiple Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 44 หน่วยงาน ด้วยการใช้แบบสอบถาม จำนวน 205 ชุด โดยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองจดหมายและจำหน่ายซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งกลับคืน และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บคืนด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้เทคนิคการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.28	0.51	มาก	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.02	1.02	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.08	0.95	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.51	มาก	2
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.88	0.71	มาก	5
รวม	4.08	0.54	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.51) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.14$,

S.D. = 0.51) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.95) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.02) และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.71)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจ	อายุ	n	$\bar{X}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	20-30 ปี	31	4.09				
	31-40 ปี	60	4.25				
	41-50 ปี	69	4.35				
	51-60 ปี	45	4.34				
2. ด้านการยอมรับนับถือ	20-30 ปี	31	3.72				
	31-40 ปี	60	3.84				*
	41-50 ปี	69	4.18				
	51-60 ปี	45	4.24				
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	20-30 ปี	31	3.93				
	31-40 ปี	60	3.93				
	41-50 ปี	69	4.27				
	51-60 ปี	45	4.11				
4. ด้านความรับผิดชอบ	20-30 ปี	31	4.13				
	31-40 ปี	60	4.10				
	41-50 ปี	69	4.19				
	51-60 ปี	45	4.15				
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	20-30 ปี	31	3.80				
	31-40 ปี	60	3.84				
	41-50 ปี	69	3.95				
	51-60 ปี	45	3.87				
รวม	20-30 ปี	31	3.93				
	31-40 ปี	60	3.99				
	41-50 ปี	69	4.19				
	51-60 ปี	45	4.08				

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน 1 คู่ คือ อายุ 51-60 ปี กับอายุ 31-40 ปี

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.705	3	.568	2.213	.088
	ภายในกลุ่ม	51.638	201	.257		
	รวม	53.343	204			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.574	3	2.858	2.818*	.040
	ภายในกลุ่ม	203.861	201	1.014		
	รวม	212.436	204			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.678	3	1.559	1.729	.162
	ภายในกลุ่ม	181.266	201	0.902		
	รวม	185.944	204			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.273	3	0.091	.345	.793
	ภายในกลุ่ม	52.998	201	0.264		
	รวม	53.271	204			
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.730	3	0.243	.466	.706
	ภายในกลุ่ม					
	รวม					
รวม	ระหว่างกลุ่ม	104.933	201	.522	2.407	.068
	ภายในกลุ่ม	105.663	204			
	รวม	2.133	3	0.711		

*p < .05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
1. ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	4.15			
	ปริญญาตรี	125	4.28			
	สูงกว่าปริญญาตรี	44	4.39			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	3.63			*
	ปริญญาตรี	125	4.04			
	สูงกว่าปริญญาตรี	44	4.30			
3. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	3.82			
	ปริญญาตรี	125	4.18			
	สูงกว่าปริญญาตรี	44	4.02			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	3.92		*	*
	ปริญญาตรี	125	4.16			
	สูงกว่าปริญญาตรี	44	4.28			
5. ด้านความเจริญ- ก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	3.63			
	ปริญญาตรี	125	3.94			
	สูงกว่าปริญญาตรี	44	3.89			
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	3.83		*	*
	ปริญญาตรี	125	4.12			
	สูงกว่าปริญญาตรี	44	4.18			

*p < .05

จากตาราง 4 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน 2 คู่ คือ วุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี กับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน 1 คู่ คือ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน 2 คู่ คือ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.194	2	0.597	2.313	.102
	ภายในกลุ่ม	52.149	202	0.258		
	รวม	53.343	204			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.905	2	4.453	4.419*	.013
	ภายในกลุ่ม	203.531	202	1.008		
	รวม	212.436	204			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.855	2	1.928	2.138	.121
	ภายในกลุ่ม	182.089	202	0.901		
	รวม	185.944	204			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.611	2	1.306	5.206*	.006
	ภายในกลุ่ม	50.660	202	0.251		
	รวม	53.271	204			
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.792	2	1.396	2.741	.067
	ภายในกลุ่ม					
	รวม					
รวม	ระหว่างกลุ่ม	102.871	202	0.509	4.916*	.008
	ภายในกลุ่ม	105.663	204			
	รวม	2.855	2	1.428		

*p < .05

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ	ประสบการณ์ ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
1. ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	1-5 ปี	40	4.18			
	6-10 ปี	56	4.20			
	11 ปีขึ้นไป	109	4.35			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	1-5 ปี	40	3.85			
	6-10 ปี	56	3.76			*
	11 ปีขึ้นไป	109	4.22			
3. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	1-5 ปี	40	4.05			
	6-10 ปี	56	3.84			*
	11 ปีขึ้นไป	109	4.22			
4. ด้านความรับผิดชอบ	1-5 ปี	40	4.09			
	6-10 ปี	56	4.00			*
	11 ปีขึ้นไป	109	4.23			
5. ด้านความเจริญ- ก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	1-5 ปี	40	3.87			
	6-10 ปี	56	3.65			*
	11 ปีขึ้นไป	109	4.00			
รวม	1-5 ปี	40	4.01			
	6-10 ปี	56	3.89			*
	11 ปีขึ้นไป	109	4.21			

จากตาราง 6 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป กับ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป กับ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป กับ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป กับ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป กับ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.286	2	0.643	2.496	.085
	ภายในกลุ่ม	52.057	202	0.258		
	รวม	53.343	204			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	9.581	2	4.791	4.770*	.009
	ภายในกลุ่ม	202.855	202	1.004		
	รวม	212.436	204			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.601	2	2.800	3.137*	.046
	ภายในกลุ่ม	180.343	202	0.893		
	รวม	185.944	204			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.117	2	1.058	4.179*	.017
	ภายในกลุ่ม	51.154	202	0.253		
	รวม	53.271	204			
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.351	2	2.176	4.338*	.014
	ภายในกลุ่ม					
	รวม					
รวม	ระหว่างกลุ่ม	101.312	202	0.502	6.923*	.001
	ภายในกลุ่ม	105.663	204			
	รวม	3.946	2	1.973		

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.51) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.51)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.95) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.02) และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.71)

2. เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.51) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.51) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.95) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.02) และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นแรงกระตุ้นให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน จนทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบกับการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการใช้แบบสอบถามขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ได้ข้อมูลบางส่วนที่ไม่แท้จริงเนื่องจากกลัวมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและด้านการได้รับการยอมรับ

2. เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้าน

ความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อาจเป็นเพราะว่าครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่มีอายุใกล้เคียงกัน ทำให้ได้รับสวัสดิการหรือรางวัลตอบแทนที่ใกล้เคียงกัน ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกระหว่างกันมากนัก ส่วนด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านการยอมรับนับถือ เกิดจากบุคลากรที่มีอายุมาก ต้องการความยอมรับนับถือ ความเคารพ การให้เกียรติในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย เดชพจน์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจะมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอมีโอกาสได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการศึกษาต่อ ไม่ว่าจะเป็น การรับความรู้จากอาจารย์ในห้องเรียน จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมห้อง รวมไปถึงการศึกษาดูงานตามที่ต่าง ๆ จึงทำให้มีแรงจูงใจในการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการเล็งเห็นความสำคัญและความสามารถของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และเชื่อว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเข้าใจโครงสร้างการบริหารงาน สามารถรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญและได้รับการไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เป็นผลให้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงได้นำความรู้ความสามารถจากการศึกษา การอบรมสัมมนา มาพัฒนาตนเอง ทำให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แววริย์ พุทธประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลวัดแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง-เซ็ง พรประภา) สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการวางระบบการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลา พร้อมทั้งมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนและมีการกำหนดให้บุคลากรรับผิดชอบในหน้าที่นั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ได้

ปฏิบัติอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ผู้ได้บังคับบัญชา

2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยการใช้ความเป็นธรรมในการตัดสิน พิจารณาจากความรู้ความสามารถของครู โดยมีผลงานเชิงประจักษ์และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา และจากเพื่อนครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

3. ควรปรับปรุงแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560ก). แผนพัฒนาการศึกษาของ สป. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).

_____. (2560ข). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงฯ.

ขวัญชัย เดชพจน์. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

แววรีย์ พุทธประเสริฐ. (2559). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง-เซ็ง พรประภา) สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

_____. (2556). **การดูแลและการศึกษาเด็กปฐมวัย**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก <http://www.onec.go.th/th.php/book/BookView/1233>.

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรสา เพชรน้อย. (2559). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Krejcie, R. V.; & Morgan, E. W. (1970). Educational and Psychological Measurement. New York: John Wiley Publication.

E0024: การศึกษาสภาพและความต้องการการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

A STUDY TO CONDITIONS AND NEED FOR THE INTERNAL SCHOOL EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE DEVELOPMENT UNDER JURISDICTION OF SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กรนันท์ โสภาส¹ ทรงยศ แก้วมลคล² จิยาวรรณ สุวานิช³

¹ นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการประกันคุณภาพการศึกษากับความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .951 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test Independent

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สภาพ ความต้องการ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research was to study the condition of educational quality assurance and the need for the internal school education quality assurance development under jurisdiction of the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, classified by position. The sample group consisted of 144 people, namely the school director and teachers. The tool used to collect data is a questionnaire. with a consistency index of 1 and a confidence value of .951. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, and t-test Independent.

Research found that

1. Educational quality assurance conditions within educational institutions of the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office, Area 1 overall and in each aspect were at a high level in all aspects
2. The need for quality assurance development within educational institutions under the Educational Service Area Office Samut Prakan Primary School, District 1, overall and each aspect is at a high level in all aspects.
3. The need for quality assurance development within educational institutions Under jurisdiction of the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, classified by position no different

Keywords: Condition, Need, Internal School Education Quality Assurance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาที่มีคุณภาพ และมาตรฐานสำหรับประชากรเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐในการเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยการพัฒนาศถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เท่าเทียม และจัดให้มีระบบสนับสนุนและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ในการบริหารจัดการ และการตัดสินใจเชิงนโยบายที่ส่งผลต่อกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม ทั้งผู้เรียนและสถานศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาที่เปิดช่องทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร้ขีดจำกัด เพื่อสร้างความเสมอภาคในการศึกษาเรียนรู้โดยไม่จำกัดรูปแบบ เวลา และสถานที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมาย และหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับ และประเภทการศึกษา ซึ่งได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และหลักการการศึกษาที่จะต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา ไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47-51 ความว่า ให้มีระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบประกันภายในและระบบ ประกันภายนอก ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ร้องรับการประเมินภายนอกและเพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษา ของรัฐได้มาตรฐาน อีกทั้งให้มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นองค์กรการ มหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการ ตรวจสอบคุณภาพของการศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ตามที่กฎหมายกำหนด และในวรรคสอง ให้มีการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี

นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยยืนยันความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตลอดจนเป้าหมาย และอัตลักษณ์ของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2561: 9)

นอกจากนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 สนองต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพคนไทยและการศึกษาไทยในอนาคต ประกอบกับนโยบายให้ปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพทั้งภายใน และภายนอกของทุกระดับก่อนจะมีการประเมินคุณภาพในรอบต่อไป จำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน (ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน) มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ให้ใช้กับสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เป็นกรอบในการวางแผนและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มุ่งสู่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โดยดำเนินการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ฉบับใหม่ และปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อมุ่งมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาภายใต้กรอบ 3 มาตรฐานที่กระทรวงฯ ได้ประกาศใช้ มีความสอดคล้องกับมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561: ก)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะระบบการศึกษาของไทย มีการดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษามาแล้ว แต่จากการศึกษาวิจัยก็ยังพบว่า ปัญหาที่สำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสรุปได้คือ บุคลากรขาดความตระหนักความรู้ความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษา ขาดการทำงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและมีการนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการพัฒนาน้อย ขาดแคลนงบประมาณ ขาดความร่วมมือและให้ความสำคัญกับชุมชนน้อย การบริหารระบบสารสนเทศขาดประสิทธิภาพ และขาดเครื่องมือประเมินที่หลากหลาย การใช้รูปแบบในการประเมินไม่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา (ยาวทิวา นามคุณ; และ ฤตินันท์ สมุทร์ทัย. 2559: 124) และการประกันคุณภาพภายในมีข้อจำกัด ปัญหาด้านครู และบุคลากรที่ยังขาดความรู้ มีความเข้าใจไม่ตรงกัน และยังไม่ให้ความร่วมมืออย่างเพียงพอ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาระบบคุณภาพภายใน และการเตรียมรับการประกันภายนอก ตลอดจนกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนยังมิได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรมเพียงพอ นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ปัญหาด้านการนำผลการประกันคุณภาพภายในไปใช้ปรับปรุงพัฒนา และการเผยแพร่ผลการประเมินต่อสาธารณชน ยังกระทำจำกัดและไม่เห็นเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่พบว่า สถานศึกษาขาดการเชื่อมโยงระบบประกันคุณภาพภายในกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน รวมทั้งการเชื่อมโยงกับการประเมินภายนอก การขาดความร่วมมือในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการทั้งด้านครู บุคลากร งบประมาณ สื่อ วัสดุ

อุปกรณ์การสอน ส่งผลต่อปัญหาด้านประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและคุณภาพโดยรวม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551: 12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีพื้นที่ครอบคลุม 3 อำเภอทางตะวันตกของจังหวัด ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 72 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นอำเภอพระประแดง 29 โรงเรียน อำเภอเมืองสมุทรปราการ 28 โรงเรียน และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ 15 โรงเรียน ผู้บริหาร จำนวน 72 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2103 คน มีนักเรียน จำนวน 33,563 คน ด้านการจัดการศึกษา มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (National Test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ ดังนี้ ความสามารถด้านภาษาไทย ระดับเขต คิดเป็นร้อยละ 46.20 ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 46.46 ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ ระดับเขต คิดเป็นร้อยละ 41.94 ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 44.94 รวมเฉลี่ยระดับเขต คิดเป็นร้อยละ 44.08 ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 45.70 ส่วนผลการทดสอบการประเมินคุณภาพทางการเรียน ค่าเฉลี่ยร้อยละชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดังนี้ วิชาภาษาไทย ระดับเขต คิดเป็นร้อยละ 49.19 ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 49.07 ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ ระดับเขต คิดเป็นร้อยละ 31.55 ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 32.90 ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ ระดับเขต คิดเป็นร้อยละ 34.84 ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 35.55 และ 90 ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ระดับเขต คิดเป็นร้อยละ 30.84 ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 34.42 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. 2564: 2-6)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะพบว่า ผลการประเมินคุณภาพทางการศึกษาในระดับชั้น ป.3 และ ป.6 โดยภาพรวมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในรายวิชาหลักต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนวัดคลองแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการนำการประกันคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติจริงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืน จึงจัดทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัด และประเทศชาติ สืบต่อไป

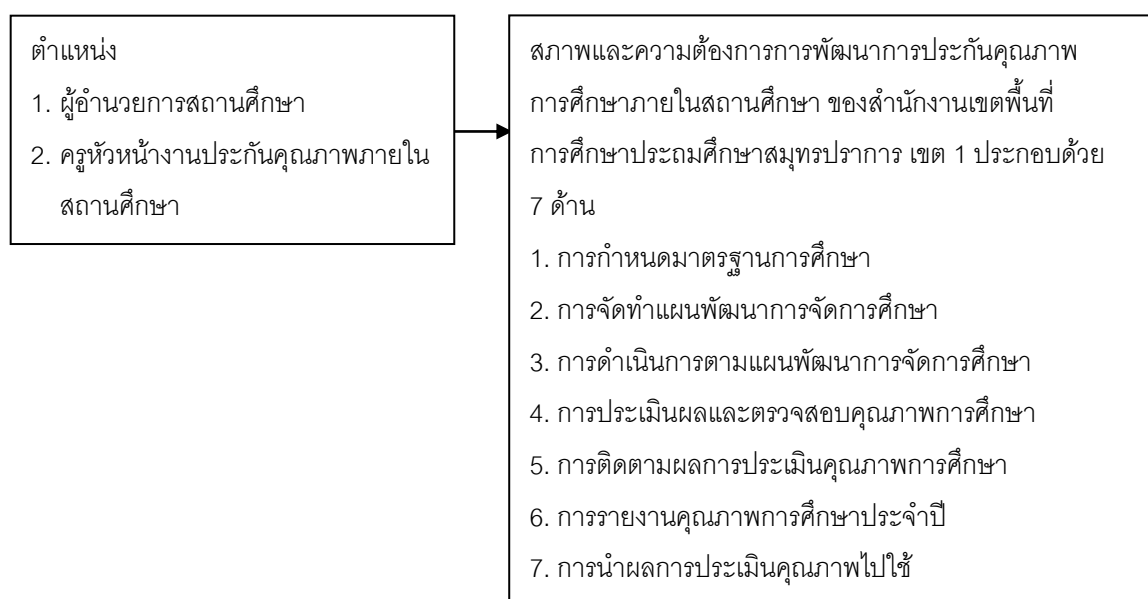
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ในการส่งเสริมกระบวนการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ สามารถนำแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 72 คน และครู จำนวน 1,440 คน รวม 144 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 72 คน และครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 72 คน รวม 144 คน ได้มาโดยการกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง เนื่องจากเป็นผู้นำในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการประกันคุณภาพการศึกษาและความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967: 179) เกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมจำนวน 144 คน

วิธีหาคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ในประเด็นเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 3) การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5) การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา 6) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี 7) การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้
2. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
3. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร (Index of Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1
4. ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try-out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้างานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .951
5. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 72 โรงเรียน เพื่อขอเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือ และแบบสอบถามสภาพและความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไปเก็บข้อมูลและรวบรวมประสานงานเก็บแบบสอบถามคืน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพและความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใช้ค่าสถิติ ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ลักษณะข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1967: 179)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)
 - 1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution: f)
 - 2.2 ร้อยละ (Percentage: P)
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$)
 - 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
3. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test Independent)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n = 103)

สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษา	3.90	0.68	มาก
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	3.88	0.71	มาก
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	3.97	0.67	มาก
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.17	0.55	มาก
5. การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา	4.06	0.57	มาก
6. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี	4.04	0.61	มาก
7. การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้	4.02	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	0.60	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.60) และรายด้าน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.55) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.57) และการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.71) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n = 103)

สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษา	4.30	0.47	มาก
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.20	0.31	มาก
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.30	0.47	มาก
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.20	0.31	มาก
5. การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา	4.30	0.47	มาก
6. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี	4.20	0.31	มาก
7. การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้	4.30	0.47	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.40	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความต้องการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.40) และรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.40) เท่ากัน 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดมาตรฐาน การศึกษา การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา และการนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ รองลงมา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.47) เท่ากัน 2 ด้าน ได้แก่ การประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา (n = 49)		หัวหน้างานการ ประกันคุณภาพ (n = 54)		t	p- values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	4.29	0.46	4.30	0.78	.066	.947
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	4.20	0.31	4.20	0.32	.125	.900
3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษา	4.29	0.46	4.30	0.48	.026	.979
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	4.20	0.31	4.20	0.32	.125	.900
5. การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	4.29	0.46	4.30	0.48	.026	.979
6. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีของ สถานศึกษา	4.20	0.31	4.20	0.32	.125	.900
7. การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ของ สถานศึกษา	4.29	0.46	4.30	0.48	.066	.947
รวม	4.25	0.39	4.26	0.41	.073	.942

จากตาราง 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายเพื่อเป็นการขยายผลการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ดังนี้

1. สภาพการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ประกาศตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ 2561 ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งต้องจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ว่าด้วยความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา เพราะได้กำหนดสาระบัญญัติฉบับนี้ไว้หมวดในหมวดที่ 6 มาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักและดำเนินการในเรื่องนี้ครบถ้วน ถูกต้อง ปรากฏไว้ในมาตรา 47 ถึงมาตรา 51 การศึกษา มีการสร้างความเข้าใจให้กับคณะผู้บริหาร ครู และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย และมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ เยาวทิวา นามคุณ; และ ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2559: 147) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ 1) ข้อมูลทั่วไปของงานวิจัย 2) สภาพและปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 3) องค์ประกอบของรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 4) แนวทางในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

2. ความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษา, การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา, การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา และการนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ รองลงมาคือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา, การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะการศึกษาที่มีคุณภาพ และมาตรฐาน

สำหรับประชากร เป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมาย และหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา เนื่อน้อย (2559: บทคัดย่อ) การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง ของผู้บริหาร และครูที่จะต้องดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา เนื่อน้อย (2559: บทคัดย่อ) การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม ตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ 3) เพื่อประมวลปัญหา และข้อเสนอแนะการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า 1) ระดับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรตั้งกลุ่มเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่องานประกันอย่างเป็นระบบ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน

2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา โดยการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และความความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจทำได้ ข้อค้นพบวิธีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ดีขึ้น

3. ควรทำวิจัยร่วมกับหน่วยงานความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://www.moe.go.th//แผนการศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2560>.
- เยาวทิศา นามคุณ; และ ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2559). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**. 10(3): 56.
- วันทนา เนื่อน้อย. (2560). การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัด **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 “ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย”**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น. บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- _____. (2562). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561**. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี.
- Ryan, Patricia. (2015). Quality Assurance in Higher Education: A Review of Literature. **Higher Learning Research Communication**. 5(4).

E0025: การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

THE STUDY IN THE CONDITION OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING PRACHA-UTID (JANTAB-ANUSORN) SCHOOL EFFECTIVENESS DON MUEANG DISTRICT OFFICE BANGKOK.

ณัฐภรณ์ แสงกล้า¹ กุลจิรา รักชนคร² พรพิมล ประวิตรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 97 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ และการทำงานเป็นทีมตามลำดับ

2. การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมีจินตนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

โดยด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ

คำสำคัญ:ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study the condition of the creative leadership of the school administrator of Prachauthid Jantabanusorn School, Bangkok, Prachauthid Jantabanusorn School effectiveness, Bangkok and the condition of the creative leadership of the school administrator affecting Prachauthid Jantabanusorn School effectiveness. The school administrator and the teachers teaching in Prachauthid Jantabanusorn School, academic year 2021 were 125 population in this study. The sample group was the school administrator and the teachers teaching in Prachauthid Jantabanusorn School, academic year 2021 in total of 97 persons acquired by simple randomization. Research instrument was a questionnaire with 0.94 of the reliability. The statistics used to analyze the data were mean, Standard Deviation and multiple regression analysis test.

The results of the study found that:

1. The study in the condition of the creative leadership of the school administrator of Prachauthid Jantabanusorn was in a high level in a whole. When considered in each aspect, each was in a high level. Respectively, much of them were the vision, the flexibility, the imagination and the teamwork.
2. The study in Prachauthid Jantabanusorn School effectiveness in total and each aspect found that it was in a high level. When considered in each aspect, each was in a high level. When putting in order from high to low, it found as follows: the ability to adjust and develop school, the ability to create the students' achievement. the ability to develop the students' positive attitude. and the ability to solve problems in school.
3. The multiple regression analysis in the condition of the creative leadership of the school administrator affecting Prachauthid Jantabanusorn School effectiveness, teamwork and imagination were statistically significant different at the 0.05 level. The most effective aspect in the efficiency of Prachauthid Jantabanusorn School, Bangkok was the teamwork and the next one was the imagination.

Keywords: condition of the creative administrator, school effectiveness, school administrator

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบของประเทศเพื่อ

การแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเติมเต็มวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้ง การวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

ปัจจุบันสังคมโลกต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการเติบโตทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมให้กลายเป็นโลกแห่งการเชื่อมโยง ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ การศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติและการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือ ผู้เรียนจะไม่เพียงผู้เรียนอีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยมีครูทำหน้าที่เป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลได้ในขณะเดียวกัน ครูจะต้องช่วยแนะ ช่วยออกแบบกิจกรรมและแสวงหาความรู้ไปพร้อม ๆ กันกับผู้เรียนด้วย สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเตรียมตัวรับมือและเตรียมความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการและดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา สถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (ศราวุธ กางสำโรง. 2559)

การคัดเลือกและพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีหลายประการคือ 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษา ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในบุคคลรอบตัว เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การแก้ปัญหาสามารถจัดลำดับความสำคัญหรือจัดประเด็นสำคัญของปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การติดต่อสื่อสาร สื่อความได้อย่างชัดเจน ด้วยวาจาและท่าทางที่เหมาะสมกับการรับรู้สารแต่ละกลุ่ม และ 4) การพัฒนาตนเองและบุคคลอื่น พัฒนาบุคคลอื่นด้วยการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาและพัฒนาตนเอง ด้วยการยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (บุญช่วย สายราม. 2557)

ภาวะผู้นำที่มีกระบวนการทัศน์ใหม่ในเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจผู้อื่นด้านความรู้ เทคนิค วิธีการหรือแนวทางแบบใหม่ เพื่อส่งเสริม กระตุ้น

และให้ผู้อื่นมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ ได้พัฒนาศักยภาพและสามารถสร้างสรรค์หรือผลิตสิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน นำไปสู่การสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ เป็นภาวะผู้นำที่สามารถหาแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบหรือเรียกได้ว่ามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (กิตติกาญจน์ ภูมิพัทธ์. 2556) ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการ สามารถสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานและสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำไปแก้ปัญหาและพัฒนาไปในทางที่ดีได้ในอนาคต (สมชาย เทพแสง. 2559) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถส่งเสริมคุณภาพการคิดของทุกคนในชุมชนของโรงเรียน สร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมใหม่และปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครู และบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ (Ash; & Persall. 2001) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารยังมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. 2556) และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดของครู (เบญจมาศ หนูไชยทอง. 2561)

โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (เบญจมาศ หนูไชยทอง. 2561) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. 2556) สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสำโรง. 2559) ผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งต้องเป็นผู้บริหารที่รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ (สมหมาย อ่ำดอนกลอย. 2556)

โรงเรียนประชาธิปไตย (จินตนาบอนุสรณ์) ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น ในขณะที่แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องเร่งดำเนินการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ

สามารถสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานและสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำไปแก้ปัญหาและพัฒนาไปในทางที่ดีได้ในอนาคต

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) เพื่อทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

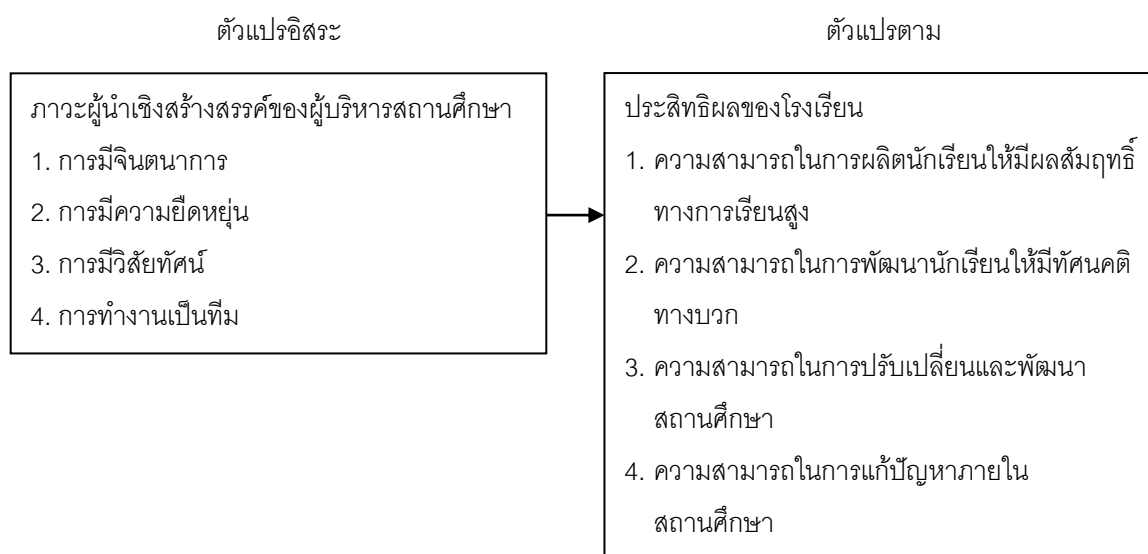
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) นำผลการวิจัยไปวางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) นำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กรอบแนวคิด

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาและสังเคราะห์จากกรอบแนวคิดของอาช; และ เพอร์เซลล์ (Ash; & Persall. 2001; อ้างถึงใน พัฒนวงศ์ ดอกไม้. 2560), กุนเทริน (Guntern. 2004; อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ 2555), โรบินสัน (Robinson. 2011), เดลิช (Delich. 2016), มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556), สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556), ทวีภรณ์ วรชิน (2559), ภรทิพย์ ปั่นก้อน (2559), วัฒนา ปกติดา (2560), พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560), เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การทำงานเป็นทีม

ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ใช้หลักการแนวคิดของรูปแบบประสิทธิผลองค์กร โดยในปัจจุบันจะใช้ประสิทธิผลองค์กรในรูปของพหุเกณฑ์หรือการบูรณาการที่พัฒนาขึ้นจากดัชนีการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน (The index of perceived organizational effectiveness: IPOE) ของ ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001; อ้างถึงใน จตุรภัทร ประทุม. 2559) โดย วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 มิติ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 125 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 92 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970; อ้างถึงใน พัฒนวงศ์ ดอกไม้. 2561) จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย พร้อมแบบสอบถามไปยังโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีภาวะผู้นำ (n = 97)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีจินตนาการ	4.10	0.50	มาก	3
2. การมีความยืดหยุ่น	4.12	0.49	มาก	2
3. การมีวิสัยทัศน์	4.13	0.48	มาก	1
4. การทำงานเป็นทีม	4.09	0.49	มาก	4
รวม	4.09	0.41	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.48) การมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.49) การมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.50) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.49)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน (n = 97)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.01	0.50	มาก	2
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.01	0.54	มาก	3
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.02	0.46	มาก	1
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	3.97	0.61	มาก	4
รวม	3.99	0.40	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.46) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.50) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.54) และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.61)

ตาราง 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Unstandardized		standardized	t	sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.853	0.469	-	3.946	.000*
การทำงานเป็นทีม	0.293	0.082	0.358	3.555	.001*
การมีจินตนาการ	0.170	0.084	0.209	2.036	.045*
การมีวิสัยทัศน์	0.032	0.085	0.039	0.383	.730
การมีความยืดหยุ่น	0.026	0.085	0.032	0.309	.758
R = 0.497, R ² = 0.247, Adjusted R ² = 0.214, Std. Error of the Estimate (SEE) = 0.359, F = 7.525					

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีจินตนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.497$) มีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนร้อยละ 24.70 ($R^2 = 0.247$) และมีค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 35.90 ($SEE = 0.359$) โดยด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (x_4) ($B = 0.293$) รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ (x_1) ($B = 0.170$)

สรุปผลการศึกษา

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.48) การมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.49) การมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.50) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.49)

2. การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.46) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.50) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.54) และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.61)

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีจินตนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.493$) มีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนร้อยละ 24.30 ($R^2 = 0.243$) และมีค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 35.60 ($SEE = 0.356$) โดยด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($B = 0.293$) รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ ($B = 0.185$)

อภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความท้าทายใหม่สำหรับผู้ผู้นำในปัจจุบันที่ใช้ได้กับทุกองค์กร ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ให้กับทุก ๆ คน ให้มีความคิดที่สร้างสรรค์ และมีความรู้สึกรู้ว่าตนเอง มีคุณค่าต่อองค์กร กล่าวคือทำให้เกิดบรรยากาศการสร้างสรรค์เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งถือเป็นการปรับเปลี่ยนที่ยิ่งใหญ่ (Robinson. 2011) ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนานตนเองในทุก ๆ ด้าน

ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001; อ้างถึงใน จตุรภัทร ประทุม. 2559) กล่าวถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของครูใหญ่และครูในสถานศึกษา ที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจาก ลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้อง กับ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ

3. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประชา อุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมีจินตนาการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความต้องการของ บุคลากร และการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน จึงจะสามารถกระตุ้นหรือโน้มน้าวบุคลากรให้มีแรงจูงใจ ตั้งใจปฏิบัติงาน สู่ความสำเร็จด้วยความเต็มใจได้ สอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้แก่ ด้าน การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุทธิชัย นาเคอินทร์ (2561) พบว่า รูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร 2) การมีวิสัยทัศน์ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร และประสิทธิภาพของ โรงเรียนมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมาก และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานร่วมกันและสามารถส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันบนพื้นฐานแห่งความสุข ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกันส่งเสริมและพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมวางแผนการดำเนินงาน ติดตามงาน สรุปและพัฒนางานร่วมกันมีความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ของทีมงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสามารถคิด ตัดสินใจและสั่งการได้อย่างเป็นระบบชัดเจน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนเป็นสำคัญ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ได้เป็นอย่างดี จัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้ บริหารจัดการองค์กรบนพื้นฐานของการลดความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

3. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากประสิทธิผลของโรงเรียนก็มากตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ในการบริหารงานให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับ สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

2. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น การสร้างแรงจูงใจ การบริหารเวลา สร้างมนุษยสัมพันธ์ ความไว้วางใจ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากขึ้น

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จตุรภัทร ประทุม; และคณะ. (2016). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารและพัฒนการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญช่วย สายราม. (2557). ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหาร
และพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภรทิพย์ บั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑาทิพย์ เสียงคะ. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒน
การศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วัฒนา ปกิกา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศราวุธ ทางสำโรง. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำสมดุล: รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21. วารสารนักบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1): 1-7. สืบค้นจาก <http://graduate.psu.ac.th/pdf/service/JournalExample.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา: สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Ash, R.; & Persall. (2001). The Principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership. Retrieved from <http://www.refresh.com/aclo.html>.

Delich, C. (2016). What is Creative Leadership. Retrieved from <http://www.wisegEEK.com/-what-is-creative-leadership.htm>.

Robinson, K. (2011). Ken Robinson on the Principles of Creative Leadership. Retrieved from <https://www.fastcompany.com/1764044/ken-robinson-principles-creative-leadership>.

E0027: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีช์นธ์

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN EDUCATION AT KUIBURI AND SAM ROI YOT DISTRICTS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PRACHUAPKHIRIKHAN.

ภษษกร รวดเร็ว¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีช์นธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีช์นธ์ ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 (IOC) ความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีช์นธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับมากไปหาน้อย 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีช์นธ์ จำแนกตามเพศโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนที่ช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the Transformational Leadership of school administrators in Kui Buri and Sam Roi Yot Under The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan. Classified by gender, age, level of education and operational experience. The samples group consisted of teachers in Kui Buri and Sam Roi Yot districts Under the Office of Secondary School District Prachuapkhirikhan, academic year 2021, the tools used to collect data were questionnaires consisting of check lists, question characteristics are 5 rating scales with the reliability .92 was used as a tool to collect data. The statistics for data analysis were mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), conformity index percentage (IOC), T-test, and one-way ANOVA variance analysis.

The research findings were as follows:

1. Transformational Leadership of school administrators in Kui Buri and Sam Roi Yot districts Under The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan., was overall at a high level. and when considering each aspect, it was found that all aspects were also at a high level sorted descending. 1) Motivation 2) Intellectual stimulation 3) Taking into account individual differences or taking into account individuality 4) Ideological influence

2. Comparison of executive change leadership in Kui Buri and Sam Roi Yot districts Under The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan Overall, classified by gender there were statistically significant differences in opinions at .05 level. When comparing individuals, finding that the aspects of individual differences or individuality were statistically significantly different at .05 level. Other than that, the opinions were no different. When classified by age, it was found that the overall of teachers of different ages was found. Opinions about leadership change of management were not statistically significantly different at .05 level, when compared each aspect, it was found that the ideologically influential had different opinions with statistical implications at .05 level. Other than that, the opinions were no different When classified by education level, it was found that overall, teachers at different levels of education were found. There were no differences in opinions about leadership Transformational of management. And when classified by operational experience, Overall, there were no different opinions. When compared each aspect, it was found that the intellectual stimulation had statistically significant differences in opinions at .05 level. Other than that, the opinions were no different.

Keywords: Transformational Leadership of school administrators

บทนำ

ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน โดยมีระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกส่วนของสังคมโลกทางด้านเศรษฐกิจ การเกิดระบบการผลิตจากทรัพยากรเป็นการใช้องค์ความรู้มาเป็นฐานการผลิต ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่อาศัยความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตนวัตกรรมและบริการใหม่ ๆ เพื่อขีดความสามารถของการแข่งขัน องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าย่อมได้เปรียบในการแข่งขันการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะนำพาองค์กรจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาวะในอนาคตตามที่ต้องการ ซึ่งจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่จะแสดงให้เห็นถึงวิธีการใช้อำนาจในตัวของผู้ตนเองให้เกิดการทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นมีสาเหตุมาจาก 2 แหล่ง คือ สาเหตุภายนอกองค์กรและสาเหตุภายในองค์กร ในฐานะองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงองค์กรก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์จะนำพาหน่วยงานให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่าโดยไม่ต้องรอให้เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก จึงมีการนำเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้เมื่อใดที่แต่ละองค์กรมีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ว่าจะก่อให้เกิดผลกระทบกับบุคคล วิธีชีวิตหรือวัฒนธรรมทั้งในวงแคบหรือกว้าง ย่อมแสดงว่าการเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นแล้วในหน่วยงาน (สุรัชย์ คุ่มสิน, “วิกฤติภาวะผู้นำ อุปสรรคในการปฏิรูปสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์”, บริหารการศึกษา มคอ. 2, 6 (กันยายน-ธันวาคม 2546: 15)

การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าขึ้นต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรู้จักเรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานของการเป็นผู้นำตั้งแต่เริ่มต้นจนก้าวไปสู่การเป็นผู้นำมืออาชีพและมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังต้องตระหนักว่า ภาวะผู้นำนั้นอาศัยปัจจัย 3 ปัจจัย คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยผู้บริหารต้องรวบรวมอิทธิพลและอำนาจที่ตนเองมีและอำนาจจากหน้าที่ตำแหน่งที่ได้รับ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการคล้อยตาม ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ Bass & Avolio ได้มีการกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้ตามคล้อยตามตนเองได้ เป็นกระบวนการที่ผู้ตามให้ความเคารพต่อผู้นำ และสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ผู้นำจะชักนำความคิดให้ผู้ตามมองถึงความสำเร็จหรืออุดมการณ์เดียวกัน บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 หัวข้อหลัก คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีคุณธรรมจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการโน้มน้าวจิตใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นนั้นต้องเกิดขึ้นมาจากภายใน สร้างเจตคติทางบวกหรือคิดในทางบวก กระตุ้นให้ทีมมีการทำงานที่สุขสันต์ 3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการเร้าความสามารถของผู้ตามให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้กับปัญหาที่เกิดขึ้น และให้มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการเอาใจใส่ในความสามารถของแต่ละบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการสื่อสารที่ดี มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีมิตรไมตรี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการทำงานเพื่อให้บุคคลบรรลุ

เป้าหมายของตนเองและองค์กรงานวิจัยประเทศตะวันออกและตะวันตก พบว่า ความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสามารถของ ผู้บริหาร ร้อยละ 70 อีกร้อยละ 30 เป็นความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยความสำเร็จ (successfactor) ที่สำคัญขององค์กรและต้องสวมบท “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เพื่อทำหน้าที่สร้างความมั่นคงเจริญเติบโตกับองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับกลาง (กรุงเทพฯ: บริษัทธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค. 2545: 16)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทางเลือกที่สำคัญ และน่าสนใจเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร มีผลในเชิงบวกในด้านของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามหรือที่เรียกกันว่า การกระจายอำนาจ ให้ผู้ตามกลับกลายเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงองค์กรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายจะต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะการจัดการศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน มีแนวทางการบริหารที่ทันสมัยทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ส่งผลให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและรูปแบบการบริหารจัดการต้องเปลี่ยนไป เพื่อให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำพาโรงเรียนไปถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถไปสู่แผนปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมในการรับความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในปัจจุบันเป็นยุคการปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงมืออาชีพและต้องส่งเสริมพัฒนานักวิชาการให้เป็นนักบริหารผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิผลมีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในความดูแลให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจจะทำงานให้บรรลุผล ผู้นำการศึกษาดำรงบริหารงานอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิด เกี่ยวกับสภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย ที่ต้องได้รับการพัฒนาจากภาวะวิกฤติก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาสังคมได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดนครราชสีมาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

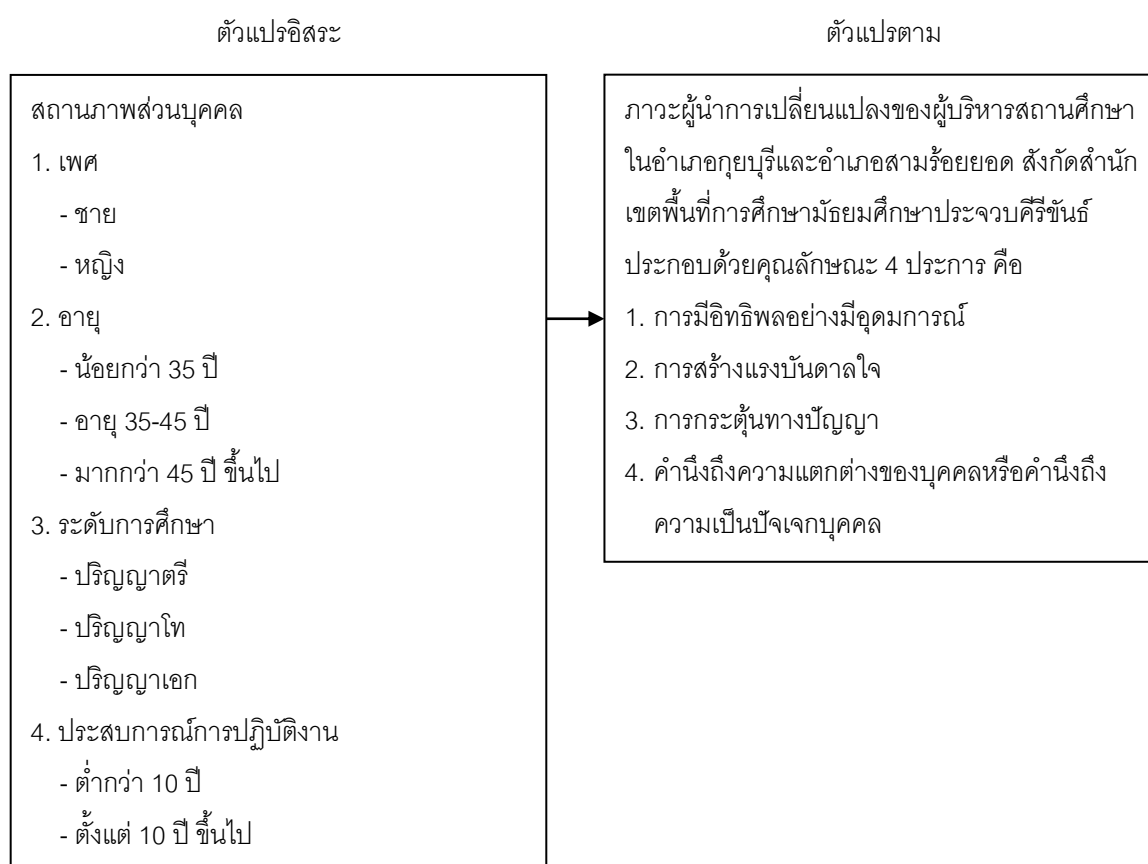
1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหารได้ทราบและนำข้อมูลไปพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้การดำเนินงานของครูในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหรือผู้นำ
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหาร และผู้นำทุกระดับและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ แนวทางภาวะผู้นำ เพื่อได้มาซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส; และ อโวลีโอ (Bass; & Avolio. 1994) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนในอำเภอภูบรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำนครินทร์

ระยะเวลาดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนสิงหาคม 2564 ถึงช่วงเดือนมกราคม 2565

ตัวแปรที่ศึกษาในการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้น แบ่งตัวแปรที่ศึกษาออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 ประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยแบ่งเป็น
 - 2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา

2.4 ความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะบุรี สำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบเป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 148 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะบุรี ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ตามตารางของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) โดยการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 108 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 1 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะบุรี โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.14	.45	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.22	.40	มาก	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.22	.35	มาก	2
4. คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.19	.30	มาก	3
รวม	4.19	.26	มาก	

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับมากไปหาน้อย 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .40) 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .35) 3) ด้านคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .30) 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .45)

ตาราง 2 สรุปเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี โดยรวมจำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.22	.50	4.05	.38	1.92	.06
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.26	.40	4.17	.40	1.11	.27
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.23	.37	4.19	.33	.57	.57
4. คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.24	.31	4.12	.28	1.96	.05
รวม	4.24	.28	4.14	.23	2.06	.04

จากตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่าด้านคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี โดยรวมจำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F	p
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	.59	3.00	.05
	ภายในกลุ่ม	20.70	105	.20		
	รวม	21.88	107			

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F	p
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.37	2	.18	1.14	.32
	ภายในกลุ่ม	16.83	105	.16		
	รวม	17.20	107			
3. การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.22	2	.11	.88	.42
	ภายในกลุ่ม	12.94	105	.12		
	รวม	13.16	107			
4. คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	.26	.77
	ภายในกลุ่ม	9.58	105	.09		
	รวม	1.18	2	.59	3.00	.05
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.17	2	.09	1.29	.28
	ภายในกลุ่ม	7.00	105	.07		
	รวม	7.18	107			

จากตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนที่ช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F	p
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.02	1	.02	.099	.754
	ภายในกลุ่ม	21.86	106	.21		
	รวม	21.88	107			
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.01	1	.01	.08	.78
	ภายในกลุ่ม	17.18	106	.16		
	รวม	17.20	107			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F	p
3. การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.01	1	.01	.04	.85
	ภายในกลุ่ม	13.15	106	.12		
	รวม	13.16	107			
4. คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.04	1	.04	.44	.51
	ภายในกลุ่ม	9.59	106	.09		
	รวม	9.63	107			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.00	1	.00	.00	.99
	ภายในกลุ่ม	7.18	106	.07		
	รวม	7.18	107			

จากตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 สรุปเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอภูเขียวและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรวิษัณ โดยรวมจำแนกตามประสัการณัการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.16	.48	4.12	.41	.39	.70
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	.39	4.19	.42	.58	.57
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.28	.34	4.13	.35	2.23	.03
4. คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	.27	4.15	.34	1.02	.31
รวม	4.22	.26	4.15	.26	1.45	.15

จากตาราง 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับมากไปหาน้อย 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนที่ช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดราชบุรี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผลของการวิจัย โดยภาพรวมผู้บริหารปฏิบัติเป็นอันดับแรก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครูให้พัฒนาคุณภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์ ต้นจ้อย (2553: 118) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยรวมและรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา โตคำพล (2556: 65) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีปณิธาน และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็น รายบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารต้องเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งใน ระดับโลกและภูมิภาค มุ่งเน้นการพัฒนาคน ทุกคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้มีความสำคัญกับการนำหลักคิด หลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับวิจัยของ สุกัลยา ภักดีกุล (2557: 81) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเพื่อนร่วมงานและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.14$) ในระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมากหรืออาจเป็นเพราะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้น ควรต้องให้ความสำคัญมากกว่าเดิม เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นตัวสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศถ้าองค์กรใด ขาดประสิทธิภาพหรือผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์น้อยอย่างชัดเจน อาจทำให้องค์กรหรือโรงเรียนนั้นขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากขึ้น

2. วิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ คหาวุธ แข็งแรง (2552, 65.) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง และอายุราชการที่ต่างกัน ทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานในองค์กรทุกองค์กร ย่อมมีบุคคลหลายระดับหรือสายงาน ที่จะต้องทำงานร่วมกัน งานของฝ่ายหนึ่งอาจจะต้องเกี่ยวข้องกับอีกฝ่ายหนึ่งไม่ทางตรงก็ทางอ้อม การบริหารงานทางการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุด ที่จะปลูกฝังให้ทรัพยากรมนุษย์ของชาติในอนาคตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาและเรียนรู้ที่จะพัฒนาทุกส่วนขององค์กร ให้ได้รับการพัฒนาไปพร้อมกัน และเป็นไปด้วย ประสิทธิภาพ

3. วิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามอายุโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มุฮัมหมัดตอลฮา อาแด (2559: 57) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ในเขตอำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอกะป้อ และอำเภอยะนิงแดง ที่มีอายุราชการต่างกัน คือ อายุราชการต่ำกว่า 6 ปี อายุราชการ 6-10 ปี อายุราชการ 11-15 ปี อายุราชการ 16-20 ปี และอายุราชการ 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุน้อยกว่า 35 ปี จึงมีวุฒิภาวะทางความคิดที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ประสิทธิภาพการทำงานยังไม่มากอาจส่งผลให้ยังไม่ทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากพอ หรืออาจเป็นเพราะความไว้วางใจในลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีผลต่อครูทุกกลุ่มอายุ

4. วิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ โกสินทร์ พรหมเสนา (2556: 86) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาที่สูง มีความรู้ความสามารถให้คำชี้แนะ แนะนำ ช่วยเหลือตลอดจนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎี การบริหาร ยอมรับแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น และมีพฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ สามารถดำเนินการกิจในการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ตรงใจผู้ร่วมงานทุกระดับ จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นครูด้านวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. วิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รจนา มากเลาะเลย (2558: 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎีการบริหาร ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารจะมีการศึกษาที่สูง ยอมรับแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานในทุกระดับ มีความมุ่งมั่น มีพฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ สร้างความเชื่อมั่น ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากครู สามารถดำเนินการกิจในการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมจึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูด้านประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลราชธานีและอำเภอสว่างวีระวงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลราชธานีและอำเภอสว่างวีระวงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดอุบลราชธานี ควรมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ส่งผลให้ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใสและภักดี ควรเป็นผู้บริหารที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพราะมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารควรมีการแสดงออกในการทำงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ
3. ผู้บริหารควรสามารถคาดการณ์และวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเท่าทัน
4. ผู้บริหารควรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน
5. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูทุกคนตามความรู้ความถนัด และความสามารถอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับโรงเรียน เช่น งานวิชาการ งานชุมชนสัมพันธ์ ฯลฯ เพิ่มมากขึ้นเพื่อเพิ่มการพัฒนาบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบกับจำแนกตามตัวแปรอื่น ๆ เช่น สาขาวิชาเอกที่จบการศึกษา เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- โกสินทร์ พรหมเสนา. (2556). การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คฑาวุธ แข็งแรง. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลำปาง: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- นิรันดร์ ตันจ้อย. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- มูฮำหมัดตอฮา อาแด. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- รจนา มากเลาะเลย. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา**. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- สุกัลยา ภักดีกุล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรัญญา ไตค่างพล. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA: Sage.
- Krejcic, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurment*. New York: Minnisota University.

E0028: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

RELATED FACTORS TO LEARNING QUALITY DEVELOPMENT OF EARLY CHILDHOOD UNDER THE JURISDICTION OF CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พิมพกา สุวรรณ ¹ สมศักดิ์ คงเพียง ²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย เป็นวิจัยแบบผสม (Mixed Method) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูปฐมวัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสติปัญญา ตามลำดับ
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เด็กปฐมวัยต้องได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ไปพร้อมกัน เน้นทักษะการคิดแก้ปัญหาและการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารเด็กเรียนรู้ได้ดีด้วยการลงมือกระทำ ไม่เห็นด้วยกับการให้เด็กต้องอ่านออกเขียนได้ตั้งแต่วัยปฐมวัยเหมือนเป็นการกระโดดข้ามพัฒนาการตามช่วงวัย เมื่อเด็กได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ด้านอย่างสมบูรณ์ เด็กก็จะดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ การพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียน เด็กปฐมวัย

Abstract

The purposes of the research were to study the factors related to the quality development of early childhood education level under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 and guidelines study the quality development of learner in early childhood education level. Mixed Method was the methodology in their research. This sample consisted of Early Childhood Teacher in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 Academic Year 2016 and 140 people. The instruments used in the research were questionnaires and interview forms. Statistics used for data analysis were mean scores ($\bar{X}$), Standard Deviations (S.D.) and Pearson product moment correlation.

The findings revealed as follows:

1. The overall of teacher dimension rated at the highest and school administrator factor as well.
2. The overall and by-dimension of learner early childhood education level factor were rated at high level. The finding, according to each dimension that was the rankings from highest to lowest were based on the following aspects: physical development, emotional development and cognitive development.
3. Three factors that were school administrator factor, teacher factor and environmental factor related the quality development of learner early childhood education level under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 with statistically significance difference at .01 level.
4. The guidelines study the quality development of learner in early childhood education level was the development of all four aspects simultaneously that caused their lifestyle happily. Four aspects were physical development, emotional development, social development and cognitive development.

Keywords: Factors, The quality development learner, Early childhood.

บทนำ

การพัฒนามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ปฐมวัย โดยเฉพาะในช่วงปฐมวัยซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง โดยเน้นให้ครอบครัวเป็นแกนหลักชุมชนและสังคมเป็นฐานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเลี้ยงดูเด็กทุกขั้นตอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550) การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ การพัฒนาเด็กโดยองค์รวมเน้นการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพมีความสุข และประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชนสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560)

สภาพปัญหาการจัดการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าการประเมินคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษา (สมศ.) มีสถานศึกษาที่อยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 34.14 ผู้บริหารยังขาดการจัดการหลักสูตรการศึกษาที่เหมาะสม การนำมาตรฐานคุณภาพที่เหมาะสมไปใช้ กระบวนการผลิต การฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และขาดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553) ปัญหาเรื่องครู/ครูพี่เลี้ยงสอนระดับปฐมวัยส่วนใหญ่มักใช้ครูอัตราจ้างที่มี

คุณวุฒิต่ำไม่ได้จบการศึกษาหรือไม่ได้รับการอบรมเรื่องการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยมา รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาก็ไม่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา (ยศกมล เรืองสง่า. 2551) และจากการรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี พบว่ามีการไหลเข้าของแรงงานทั้งภาคอุตสาหกรรมภาคการท่องเที่ยว และภาคการเกษตรจำนวนมาก และเมื่อพิจารณาประชากรในจังหวัดชลบุรี พบว่าประชากรในจังหวัดชลบุรีมี 2 ส่วน คือ ประชากรที่มีทะเบียนบ้านในจังหวัดชลบุรี จำนวน 1,636,422 คน และประชากรแฝง จำนวน 1,500,000 คน และยังมีแรงงานต่างชาติดังกล่าวเป็นอยู่ตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ณ เดือนมีนาคม 2564 มีจำนวน 18,801 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. 2564) จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดชลบุรีดังกล่าวไปแล้วนั้น ทำให้ประชากรวัยเรียนเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัวเนื่องจากย้ายติดตามผู้ปกครองเข้ามาอยู่ในจังหวัดชลบุรีเกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคม ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นฐานที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ พบกับปัญหาของสังคมประการหนึ่งที่มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อเด็กปฐมวัยไทยคือความอ่อนแอของ สถาบันครอบครัวในการทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดูเด็ก เด็กปฐมวัยจำนวนหนึ่งอาจได้รับการเลี้ยงดูที่ไม่เหมาะสมอันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของเด็กทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ปัญหาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อสุขภาพอนามัยและพัฒนาการตลอดจนการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560)

จากสภาพที่กล่าวมา ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการจัดการศึกษา ในฐานะที่ผู้วิจัยทำงานเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารนำไปใช้ในการวางแผนจัดแนวทางพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย ประกอบด้วยด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เหมาะสมกับวัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สมมติฐานในการวิจัย

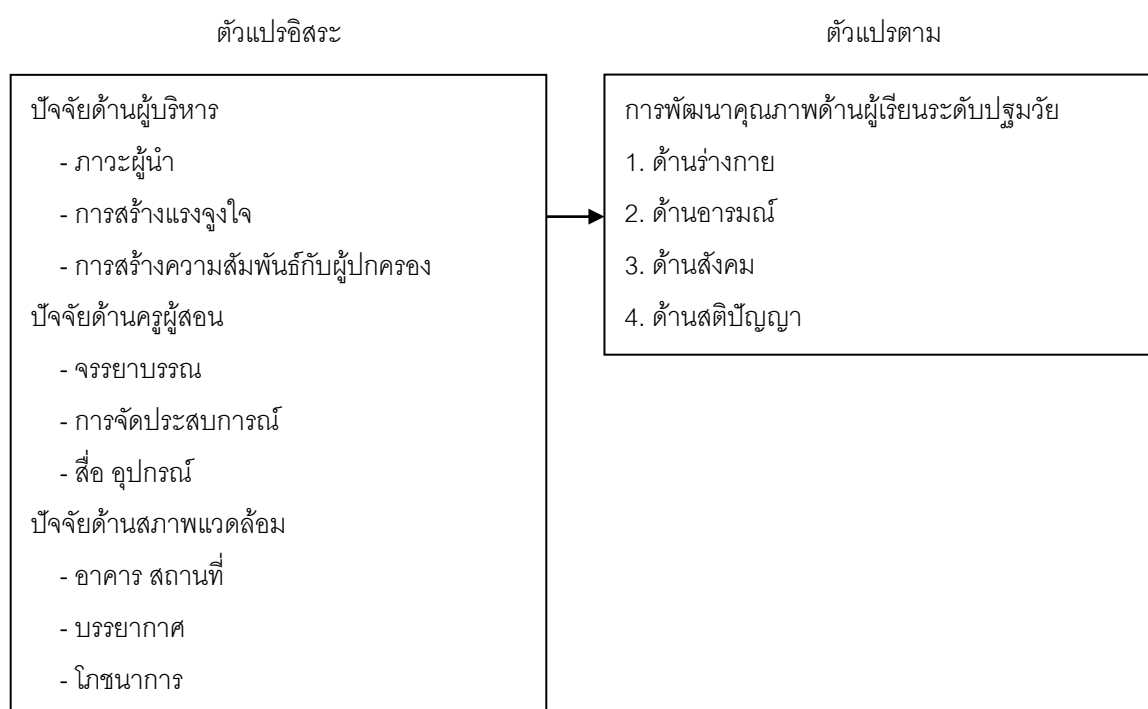
ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 1) กล่าวว่า พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ซึ่งครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะพัฒนาการแตกต่างกันไปตามวัย ซึ่งมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย 3 ด้าน ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัยตามความคิดเห็นของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

แบบสอบถามความคิดเห็นครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 140 ชุด แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 221 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามอำเภอได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานโดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตาราง 1 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ปัจจัย	การพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย										ระดับ
ด้าน	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y		ความ
ผู้บริหาร	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	สัมพันธ์
X ₁	.402**	.000	.408**	.000	.345**	.000	.331**	.000	.372**	.000	ระดับต่ำ
X ₂	.400**	.000	.403**	.000	.339**	.000	.325**	.000	.367**	.000	ระดับต่ำ
X ₃	.436**	.000	.403**	.000	.299**	.000	.285*	.001	.356*	.000	ระดับต่ำ
X _x	.413**	.000	.405**	.000	.328**	.000	.314**	.000	.365**	.000	ระดับต่ำ

**p < .01

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครูผู้สอนกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ปัจจัย	การพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย										ระดับ
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y		
ด้าน											สัมพันธ์
ครูผู้สอน	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	
X ₄	.321**	.000	.468**	.000	.314**	.000	.294**	.000	.349**	.000	ระดับต่ำ
X ₅	.322**	.000	.465**	.000	.312**	.000	.293**	.000	.348**	.000	ระดับต่ำ
X ₆	.426**	.000	.406**	.000	.294**	.000	.281*	.001	.352*	.000	ระดับต่ำ
X _y	.356*	.000	.446**	.000	.307**	.000	.289**	.000	.350**	.000	ระดับต่ำ

**p < .01

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ปัจจัย ด้าน สภาพ- แวดล้อม	การพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย										ระดับ สัมพันธ์
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y		
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	
X ₇	.402**	.000	.408**	.000	.345**	.000	.331**	.000	.372**	.000	ระดับต่ำ
X ₈	.322**	.000	.467**	.000	.313**	.000	.294**	.000	.349**	.000	ระดับต่ำ
X ₉	.445**	.000	.388**	.000	.296**	.000	.283*	.001	.353*	.000	ระดับต่ำ
X _z	.390*	.000	.421**	.000	.318**	.000	.303*	.000	.358**	.000	ระดับต่ำ

**p < .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครู และสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 ได้แก่ ด้านร่างกายเนื่องจากครูปฐมวัย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัยทางด้านร่างกาย เนื่องจากพัฒนาการทางด้านร่างกาย เป็นพื้นฐานที่สามารถต่อยอดไปยังพัฒนาการด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ อาร์โนลด์เกิเซล (Arnold Gesell. 1984) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้เริ่มก่อตั้งสถาบันพัฒนาการเด็ก (Institute of child development) ณ มหาวิทยาลัยเยล ระหว่างปี ค.ศ. 1930-1940 อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่าการเจริญเติบโตของเด็กทางร่างกาย เนื้อเยื่อ อวัยวะ หน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ และพฤติกรรมที่ปรากฏขึ้นเป็นรูปแบบที่แน่นอนและเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบรองที่ต่อเนื่องเสริมพัฒนาการต่าง ๆ ก็เชลเชื่อว่าวุฒิภาวะจะถูกกำหนดโดยพันธุกรรม และมีในเด็กแต่ละคนมาตั้งแต่เกิด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เด็กแต่ละวัยมีความพร้อมทำสิ่งต่าง ๆ ได้ ถ้าวุฒิภาวะหรือความพร้อมยังไม่เกิดขึ้นตามปกติในวัยนั้น สภาพแวดล้อมจะไม่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของเด็กการศึกษาปัจจัยที่มีการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้สถานศึกษาที่สอนระดับปฐมวัย ในเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการพัฒนาผู้เรียนระดับปฐมวัยอย่างมีคุณภาพและสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์ได้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย ดังนี้

1. ด้านร่างกาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นให้เด็กได้รับการฝึกพัฒนากล้ามเนื้อมือ โดยการบีบ หยิบ จับ ขยำ คีบ ลงสี และเขียน มีการฝึกการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อมัดใหญ่ โดยการเดิน วิ่ง กระโดด และโหน และมีการทดสอบสมรรถภาพทางด้านร่างกาย เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ขั้นต่อไป และมีพัฒนาการเจริญเติบโตได้สมวัย
2. ด้านอารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นฝึกให้เด็กรู้จักชื่นชมความสามารถของตนเองและผู้อื่น ให้ความสำคัญกับการแสดงออกทางอารมณ์ เช่น ร่าเริง แจ่มใส ได้เหมาะสมกับสถานการณ์
3. ด้านสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นให้เด็กปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และฝึกให้เด็กรู้จักรอคอยลำดับก่อนหลัง
4. ด้านสติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นให้เด็กมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าพูด และแสดงความคิดเห็น และฝึกให้เด็กมีทักษะการจำแนก สังเกต ตั้งคำถาม และกล้าที่จะแสวงหาคำตอบ เพื่อต่อยอดการเรียนรู้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวិธีการแก้ปัญหาและส่งเสริมเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาแนวทางที่จะทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัย ในเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับปฐมวัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีอื่น ๆ เช่น ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพมหานคร: อรุณสมาคม.
- ยศมกล เรื่องสง่า. (2551). **สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ในวัด**. ปรินิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **ภาพอนาคต & กลยุทธ์: เราจะใช้ ICT เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างไร?**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. (2564). **สถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี ไตรมาส 1 ปี 2564 (มกราคม-มีนาคม) 2564**. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564, จาก <http://chonburi.mol.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550-2559**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Gesell, Arnold; & Lig, F. L. (1984). **The Child from Five to Ten**. New York: Harpers and Brothers.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608-610.

E0029: การศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

AN INTERNAL SUPERVISION STUDY OF SCHOOLS IN TRIRATSAMPANT UNDER THE JURISDICTION OF THE PRIMARY EDUCATION SERVICE OFFICE PATHUMTHANI AREA 2

ธนิกจ เลียบไธสง¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและเพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 11 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตาราง เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 2 ส่วน ได้แก่ แบบสำรวจรายการและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.20)
2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การดำเนินการนิเทศภายใน ไตรรัตน์สัมพันธ์

Abstract

The internal supervision of school in Triratsunpun under the jurisdiction of the primary educational service office Pathumthani area 2. The purposes of this research was to study and compare the internal supervision of school in Triratsunpun under the jurisdiction of the primary educational service office Pathumthani area 2. classified by teaching experiences and gender in the academic year 2021. There were 11 schools. The samples were 155 teachers Triratsunpun under the jurisdiction of the primary educational service office Pathumthani area 2. by setting the size of the sample Krejcie; & Morgan (1970:

607-610) and stratified random sampling. The instrument used for data collection was questionnaire with two parts: checklist and five rating scale. The statistics of data analysis were percentage, mean, Standard Deviation. The hypothesis test was independent t-test.

The research results found as follows:

1. Internal supervision of school in Triratsunpun under the jurisdiction of the primary educational service office Pathumthani area 2. Were at a highest level ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.20).

2. Comparison Internal supervision of school in Triratsunpun under the jurisdiction of the primary educational service office Pathumthani area 2. by teaching experiences found that in overall and each expect different were statistically significant different at the 0.05 level. And gender of teacher found that in overall different was statistically significant different at the 0.05 level.

Keywords: Internal Supervision, Triratsunpun

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การพัฒนามนุษย์กับการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำคู่กันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 บัญญัติว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 4) ดังนั้น เพื่อให้การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนา การศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ คือ การบริหาร การเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษาจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องควบคู่กันไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552: 1) การนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะครูและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศด้านคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานการจัดการศึกษาทุกด้าน บุคคล

ภายนอกโรงเรียนไม่สามารถรับรู้ข้อมูลและสารสนเทศดังกล่าวได้บุคลากรทุกคน จึงต้องช่วยเหลือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้สอดคล้องกับข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ปรากฏ ปัจจุบันการนิเทศภายในมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูสามารถช่วยแนะและร่วมช่วยแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ตลอดเวลา ซึ่งอาจดำเนินการโดยผู้บริหารหรือทีมงานตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน ดังนั้น จึงเห็นได้ว่างานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจะต้องรับผิดชอบร่วมกันคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและพัฒนา การนิเทศ การดำเนินงานจึงต้องอาศัยการบริหารอย่างมีระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษาของรัฐ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยการดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนและจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาทุกด้านโดยเฉพาะด้านการบริหารและการใช้หลักสูตรให้ทุกหน่วยงานในสังกัดได้ดำเนินงานอย่างดีที่สุด (ไพธิน สมมงคล. 2559: 2) การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นยุทธวิธีที่ผู้เกี่ยวข้องควรหาแนวทางดำเนินการกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอสส์กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 299) ได้กล่าวถึง จุดเน้นการนิเทศภายในโรงเรียนว่าคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู (อภริดี มนุษย์พันธุ์. 2551: 32)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบริหารจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้นิเทศภายในเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนจะส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการสอนและเพศต่อสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

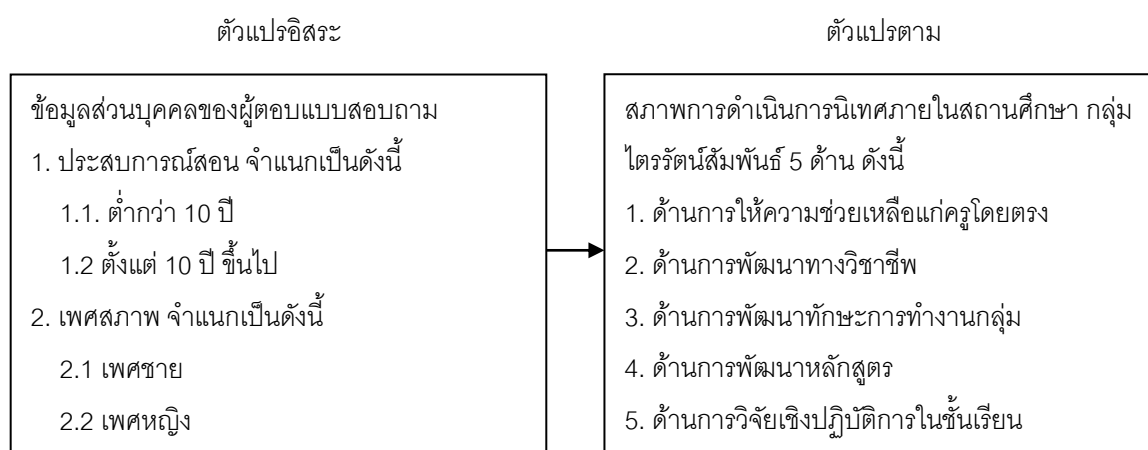
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นข้อมูลในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. ครูผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการศึกษา

3. หน่วยงานนำไปกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ครูในโรงเรียนกลุ่มไตรรนต์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 256 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ครูในโรงเรียนกลุ่มไตรรนต์สัมพันธ์ที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตาราง เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 617-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน กำหนดสัดส่วนของจำนวนประชากรแล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรนต์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ได้แก่ ประสบการณ์สอน และเพศสภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการ

พัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษา และด้านอื่น ๆ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.06-1.00 และโดยรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.87 สำหรับนำไปใช้จัดทำแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. หาค่าอำนาจจำแนกคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม มีค่าระหว่าง 0.217-0.531

4. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.898

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้โดยใช้ Google Form.

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 t-test

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและเพศสภาพ

(n = 155)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์สอน		
1.1 ต่ำกว่า 10 ปี	109	70.32
2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	46	29.68
รวม	155	100

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. เพศ		
2.1 ชาย	38	24.52
2.2 หญิง	117	75.48
รวม	155	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 70.32 และเป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 75.48

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรวิตันสัมพันธ์ ปรากฏผลดังตาราง 2-4

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรวิตันสัมพันธ์ โดยรวม

(n = 155)

การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.60	0.51	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.54	0.50	มากที่สุด
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.52	0.40	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.47	0.36	มาก
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.40	0.54	มาก
โดยรวม	4.50	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรวิตันสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.51)

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

(n = 155)

การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการสอน				t	sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
	(n = 109)		(n = 46)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.54	0.53	4.74	0.44	0.205*	0.000
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.55	0.50	4.52	0.52	0.023	0.061
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.49	0.56	4.58	0.51	0.089*	0.000
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.46	0.50	4.49	0.51	0.027	0.047
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.38	0.56	4.42	0.50	0.037	0.183
โดยรวม	4.48	0.03	4.55	0.03	0.864	.005

จากตาราง 3 การเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงและด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ จำแนกตามเพศ

(n = 155)

การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	เพศ				t	sig
	ชาย (n = 38)		หญิง (n = 117)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.79	0.41	4.54	0.53	-0.250	0.160
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.79	0.41	4.46	0.51	-0.301**	0.000
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.79	0.41	4.43	0.56	-0.313**	0.000
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.39	0.49	4.49	0.51	0.086	0.419
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.39	0.49	4.39	0.56	-0.003	0.813
โดยรวม	4.63	0.03	4.46	0.04	2.10	0.000

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะ

การทำงานกลุ่ม และด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์ในการสอนและเพศสภาพ เรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 155 คน เป็นครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 70.32 และเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 75.48

2. ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรวิธน์สัมพันธ์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.51) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.40) อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.36) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรวิธน์สัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มไตรวิธน์สัมพันธ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของกลุ่มไตรวิธน์สัมพันธ์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาส่วนมากให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เช่น ผู้บริหารมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนการนำไปจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกตการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ และแนะนำการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากให้การส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เช่น ผู้บริหารมีผลการประเมินทักษะการทำงานทำกลุ่ม และผู้บริหารและครูสามารถนำผลการประเมินทักษะไปใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจึงมีส่วนทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหาร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะกระบวนการนิเทศภายใน นับว่าเป็นกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพราะหลักการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย มีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของ จันัญญา เขางาม (2562: 95) ได้ทำการวิจัยเรื่องกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมของโรงเรียนบ้านราษฎร์พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 รูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมเกิดจากการบูรณาการระหว่างการนิเทศภายใน แบบมีส่วนร่วม แบบประชาธิปไตย แบบชี้แนะ แบบคลินิก แบบวิทยาศาสตร์ แบบเชิงเน้นวัตถุประสงค์และแบบกระบวนการกัลยาณมิตร

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารบางคนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ไม่เท่ากันในการปฏิบัติงานมากมักจะมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามักจะมีความรู้ความเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษามากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และก็จะทำให้การพัฒนากการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะในยุคสังคมข่าวสารโลกแคบลง ย่อโลกโดยเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วการปรับตัวการพัฒนาตนเองพึ่งตนเองของสถานศึกษา ควรมีบุคคลในสถานศึกษาที่ตื่นตัวและปรับตัวให้พัฒนา ใช้หลักนิเทศพึ่งตนเองโดยบุคลากรที่มีประสบการณ์มากเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร ลาวตุ้ม (2561: 51) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ จำแนกตามเพศสภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารจะแตกต่างกัน แม้ว่าครูมีหน้าที่ในการสอนเหมือนกัน และต้องดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเช่นกัน โดยมีขอบข่ายโครงสร้างและแนวทางการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพในระดับเดียวกัน ซึ่งการดำเนินงานนิเทศภายในของ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จัดการทดสอบออนไลน์ จำนวน 9 หลักสูตร โดยมีหลักสูตร การนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีการสร้างความรู้ความเข้าใจและวางแผนร่วมกัน จัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการด้านวิชาการ ทำให้ครูที่มีเพศต่างกันได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา จึงเห็นว่าการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นหน้าที่โดยตรงของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องศึกษาหาความรู้เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา สุริยวงศ์ (2561: 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ ควรมีบทบาทในการสนับสนุนและจัดหาเอกสารตลอดจนสนับสนุนงบประมาณสำหรับการนิเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้สอนในการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จัญญญา เขางาม. (2562). **กระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมของโรงเรียนบ้านราษฎร์พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนกร ลาวตุ้ม. (2561). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ไพลิน สุ่มงคละ. (2559). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรัญญา สุริยวงศ์. (2561). **ความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- อภิรดี มนุษย์พันธุ์. (2551). **การนิเทศงานวิชาการของหน่วยศึกษานิเทศก์โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Glickman, Carl D.; Gordon, S. P.; & Ross-Gordon, J. M. (2007). **Supervision and Supervision and Curriculum Development**. 135-148. *Instructional Leadership: A Developmental Approach*. 7th ed., Boston: Allyn & Bacon.
- Krejcie, Robert. V.; & Morgan, Daryle W. (1970). **Determining Size for Research Activities**. *Education and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0030: การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

THE EDUCATIONAL ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL AREA OFFICE 2

ฐิตินันท์ ยางงาม¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่มีจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 967 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบ t-test (Independent Samples Test) และ F-test (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย พบว่า

1. มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักคุณธรรมตามลำดับ

2. ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

Objectives of this research 1) To study the opinions of teachers towarded administrator's management related to good governance of educational management, Primary Educational Service Area Office Kanchanaburi district area 2 and 2) For the purpose of viewpoints comparative towards good governance of educational management's officers of Primary Educational Service Area Office Kanchanaburi district are 2) Categorize by genders, education, and work experience. Representative sample of this research is fundamental education's teachers of Primary Educational Service Area Office, Kanchanaburi district are 2 academic year 2564 total sample 279 persons. Using questionnaire check list forms to gather information, and 2nd part of questionnaire is a question about teacher's viewpoint towards administrator's good governance of educational management, Primary Educational Service Area Office Kanchanaburi district area 2 In the type of Rating Scale 5 classes. Statistical analysis is percentage of frequency or average ($\bar{X}$) Standard Deviation (S.D) Index of Consistency (IOC) Testing t-test (Independent Samples Test) and F-test (One-way Analysis of Variance)

In the results of research found that

1. Teacher's viewpoint towards administrator's good governance of educational management, Primary Educational Service Area Office Kanchanaburi district area 2 is having high scores in overall by average is responsibilities and 2nd is honesty and then morality in order.
2. Teacher's viewpoint towards administrator's good governance of educational management, Primary Educational Service Area Office Kanchanaburi district area 2 Categorize by genders, education and work experiences found that there's no difference results.

Keywords: Teacher's viewpoints, Good Governance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม สาเหตุสำคัญประการหนึ่งเกิดขึ้นจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกด้านการบริหาร รวมไปถึงการทุจริต และการกระทำผิดจริยธรรมในวิชาชีพ หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดีเพราะมีการปรับวิธีคิด วิธีการบริหารราชการของประเทศไทยใหม่ทั้งระบบ เพื่อทุกคนทุกฝ่ายในประเทศร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบแก้ปัญหา พัฒนา นำพา แผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคง ความสงบสุข-สันติสุข (วารุณี พรหมฝ่าย. 2553:1)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ให้มีความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เป้าหมายด้านธรรมาภิบาลที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ประกอบด้วย หลัก 2 ประการ (บวร เทศารินทร์. 2550: 235-236) คือ มุ่งให้ธรรมาภิบาลของประเทศดีขึ้น มีคะแนนภาพลักษณ์

ของความโปร่งใสอยู่ที่ 5.0 ภายใน พ.ศ. 2554 ระบบราชการมีขนาดเหมาะสมและมีการดำเนินงานที่คุ้มค่าเพิ่มขึ้น ลดกำลังคนภาคราชการให้ได้อย่างละ 10 ภายใน พ.ศ. 2554 และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล ในบริบทไทยให้มีการศึกษาวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ในด้านวัฒนธรรมประชาธิปไตย วัฒนธรรมธรรมาภิบาล และ วัฒนธรรมสันติวิธีขึ้นในระยะของแผนพัฒนา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 ออกตามความ ในมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวดที่ 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 ระบุว่าจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อย กว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความรู้คู่คุณธรรม (กระทรวง ศึกษาธิการ. 2553: 7) โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน

การบริหารการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539: 1) จึงได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อบรรลุสู่ความเป็นเลิศ ในปี พ.ศ. 2550 ด้วยการปฏิรูปตามแนวทาง 4 ประการ คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและ บุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา

หลักสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างจริงจัง นอกจากตอบสนองต่อการบริหารจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช 2550 แล้วยังก่อให้เกิดผลกระทบ ที่สำคัญที่จะเห็นได้อย่างชัดเจน คือ มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ทั้งระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา เพราะจะได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในระบบ ให้สอดคล้องรองรับการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา และโอกาสที่จะประสบ ความสำเร็จได้นั้น การเปลี่ยนแปลงจะต้องสอดคล้องกันมากยิ่งขึ้นในระหว่างรูปแบบโครงสร้างกับพฤติกรรม การบริหารการศึกษา (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. 2552: 1)

การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งนี้ปัจจัยที่มีค่าและมีความสำคัญมากที่สุดที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงาน การมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นพื้นฐานของผลงานและพฤติกรรมขององค์กร (มัลลิกา ต้นสอน. 2544: 15) ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ไมล์ (Mile; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงศ์. 2542: 49) ที่ถือว่าทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยที่ สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการองค์การและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะต่าง กับทรัพยากรอื่นซึ่งจะมีศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งตรงกับที่ (กิตติมา ปรีดีดิolk. 2529: 335) ได้ กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ความพอใจหากเกิดที่ใดแล้วที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีระดับ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิด ประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

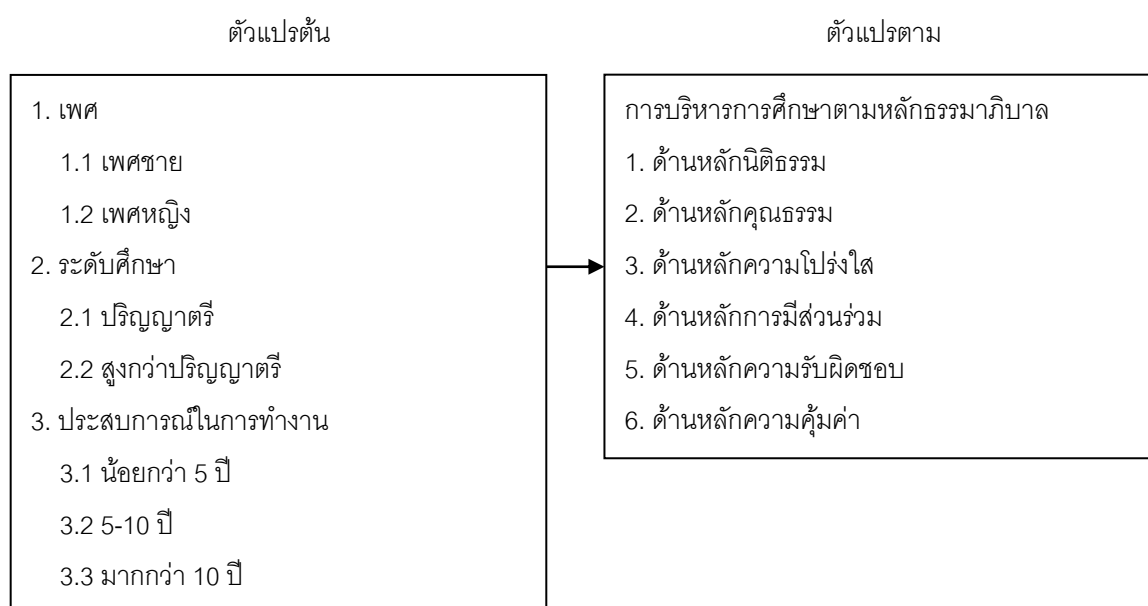
1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ทราบเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ตามข้อบ่งชี้คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา ที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามข้อบ่งชี้คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) ซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (2546: 32) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 279 ชุด โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 967 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 279 คน โดยเทียบจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 303) และแล้วทำการสุ่มตัวอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.28	0.36	เห็นด้วย
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.36	0.35	เห็นด้วย
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.41	0.33	เห็นด้วย
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.35	0.34	เห็นด้วย
5. หลักความรับผิดชอบ	4.45	0.34	เห็นด้วย
6. หลักความคุ้มค่า	4.31	0.34	เห็นด้วย
รวม	4.36	0.33	เห็นด้วย

จากตาราง 1 พบว่า มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.33) และด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของครู วิเคราะห์โดยการทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

ครูที่มีเพศต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2	ชาย (n = 64)		หญิง (n = 215)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.26	0.36	4.29	0.36	-.576	.565
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.31	0.34	4.37	0.35	-1.160	.247
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.37	0.31	4.38	0.31	-1.287	.199
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.32	0.34	4.36	0.34	-.910	.364
5. หลักความรับผิดชอบ	4.43	0.32	4.46	0.35	-.620	.536
6. หลักความคุ้มค่า	4.28	0.34	4.32	0.34	-.753	.425
รวม	4.33	.32	4.37	0.33	-.916	.361

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2	ปริญญาตรี (n = 190)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 89)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.29	0.35	4.17	0.38	.495	.621
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.37	0.35	4.32	0.25	1.154	.249
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.43	0.33	4.37	0.32	1.442	.151
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.37	0.33	4.32	0.35	.936	.350
5. หลักความรับผิดชอบ	4.48	0.34	4.41	0.34	1.507	.133
6. หลักความคุ้มค่า	4.32	0.33	4.28	0.36	.797	.426
รวม	4.38	0.32	4.33	0.34	1.090	.277

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2	แหล่งความแปรปรวน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
		SS	df	MS	F	p
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.543	2	.271	2.165	.117
	ภายในกลุ่ม	34.573	276	.125		
	รวม	35.116	278			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.473	2	.236	1.978	.140
	ภายในกลุ่ม	32.980	276	.119		
	รวม	33.453	278			

ตาราง 4 (ต่อ)

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหาร						
การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2	แหล่งความ แปรปรวน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
		SS	df	MS	F	p
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.186	2	.093	.863	.423
	ภายในกลุ่ม	29.806	276	.108		
	รวม	29.992	278			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.414	2	.207	1.819	.164
	ภายในกลุ่ม	31.394	276	.114		
	รวม	31.807	278			
5. หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.344	2	.172	1.498	.225
	ภายในกลุ่ม	31.663	276	.115		
	รวม	32.007	278			
6. หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.349	2	.174	1.522	.220
	ภายในกลุ่ม	31.609	276	.115		
	รวม	31.957	278			
ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.358	2	.179	1.668	.191
	ภายในกลุ่ม	29.588	276	.107		
	รวม	29.945	278			

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 279 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 215 คน เพศชาย 64 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 190 คน และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด 141 คน รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 90 คน และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี 48 คน ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักคุณธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างครบถ้วนทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางราชการที่มีกฎ ระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมในด้านการศึกษาลดจนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผนปฏิบัติงาน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ตัดสินใจ ด้วยวิธีทางแห่งประชาธิปไตย และประเมินผลเกี่ยวกับนโยบาย แผนปฏิทินปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และภาระงานของสถานศึกษาพร้อมทั้งการสร้าง ความสามัคคีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริณญา สิริประโคน (2561: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน บ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกานดา สุไธมาน (2560: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ชัย โสดาวิชิต (2558: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนงานที่ชัดเจน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องอย่างจริงจัง รวมทั้งขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งคล้อยกับงานวิจัยของ รัตนา โพธิทอง (2559: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์คาธอลคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ โสมนัส ณ บางช้าง (2544: 50) ที่เห็นว่าผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

การละเลยไม่ว่าจะเกิดจากการจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ อาจนำมาซึ่งความเสียหายอย่างรุนแรง ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งการที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติอันเหมาะสม และคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ รับผิดชอบต่อ ทั้งความรับผิดชอบต่อเกี่ยวกับงาน เกี่ยวกับบุคคล และความรับผิดชอบต่อเกี่ยวกับการกระทำของตน

2. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อ และหลักความคุ้มค่า ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ จึงส่งผลให้ครูทั้งเพศหญิง และเพศชายมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศรีพรณ โชติปัญญา.ญ (สุวรรณแสง) (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวินทร์ รักษ์พงศ์ (2559: บทคัดย่อ) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และเข้าถึงผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่งผลให้ครูทุกระดับการศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา และมีมุมมองที่เป็นกลางในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้น ระดับการศึกษาต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย นิลประดับ (2559: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ประทุมมี (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอลองหาด ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของ

ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอคลองหาด ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ก่อนมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรมในการบริหารงานสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูเห็นถึงศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาลี ปทุมวงศ์ (2560: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รชิตี๊ะ เอ็ง (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป็นหลักการบริหารที่จำเป็น และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร ควรนำทักษะทั้ง 6 ด้าน ไปกำหนดเป็นหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไปพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของตนเองและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ด้วยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ตลอดจนคณะกรรมการสอบทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ รวมทั้งบุคลากรครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่านและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ขอขอบคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำงานสารนิพนธ์ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติมา ปรีดีดีดิก. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธนาคารพิมพ์.
- ครรชิต มัลลยวงศ์. (2549). **ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุทธยาอุท. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา**.
- ธวัชชัย นิลประดับ. (2559). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บวร เทศารินทร์. (2550). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา เล่ม 1**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). **การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- ประสิทธิ์ชัย ไสดาวิชิต. (2558). **พฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระศรีพรรณ โชติบุญ. (สุวรรณแสง). (2556). **การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤกษศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภูวินทร์ รักพงษ์. (2559). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544ก). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- _____. (2544ข). **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.

- รอชีตะ เฮง. (2555). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัตนา โพธิทอง. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนชาวตาครู้สคอนแวนท์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วนิดา แสงสารพันธ์. (2544). การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล. วารสารนักบริหาร. 21: 39-43.
- วารุณี พรมผ้าย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศุภลักษณ์ ประทุมมี. (2556). ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอคลองหาด ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันป่วย อึ้งภากรณ์. (2544). รางวัลธรรมาภิบาลดีเด่น 44. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาลี ปทุมวงศ์. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการพลเรือน. (2542). การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2552). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. สืบค้นเมื่อ มกราคม 2564, จาก <http://www.dmr.go.th/download/10.pdf>.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุกานดา สุไลมาน. (2560). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- โสมนัส ณ บางช้าง. (2544, กรกฎาคม-กันยายน). Good Governance (การกำกับดูแลที่ดี). วารสารนักบริหาร. 21: 50.

- หวน พินธุพันธ์. (2560). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564, จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/ENEDU/article/view/10007>.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2541ก). ธรรมชาติของภาคธุรกิจ. นานาทัศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- Blumel, C. M. (2000). Foreign Aid, Donor Coordination and the Pursuit of Good Governance (Kenya). Ph.D. Dissertation, University of Maryland.
- Clarke, V. C. B. (2001). In Search of Good Governance: Decentralization and Democracy in Ghana. Ph.D. Dissertation, Northern Illinois University.
- Kimmet, P. (2005). The Politics of Good Governance in the Asian 4. Master Degree, Griffith University.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Putnam, R. (1993). *Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy*. NJ: Princeton University Press.
- Tennekes, H. J. (2005). Donors and Good Governance: Analysis of a Policy Discourse in the Netherlands and Germany. Ph.D. Dissertation, University Twente.

E0031: การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

A STUDY OF CONFLICT MANAGEMENT IN BASIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS TUBTIM SIAM NETWORK CENTER UNDER THE TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อุษณีย์ จักรคำ¹ วิโรจน์ หมั่นเทพ² สมนึก การิเวท³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับ 0.98 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.42-0.79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การร่วมมือ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ตามลำดับดังนี้ การประนีประนอม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57) การยอมให้ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.48) การหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) และการเอาชนะ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา ระหว่างระดับปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหาร, ความขัดแย้ง, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research were; 1) to examine the conflict management of the basic educational institutions, 2) to compare the conflict management of the basic educational institution, Tubtim Siam Network Center under the Trat Educational Service Area Office classifying gender and educational level. 97 populations of this study were school administrators and teachers in basic educational institutions, Tubtim Siam Network Center under the Trat Educational Service Area Office, academic year 2021. The instruments used in this research using the rating scale questionnaires, 5 levels 30 items. The Index of Item Objective Congruence: IOC 0.98, discrimination of the item analysis was 0.42-0.79, the reliability was 0.95. Data of the conflict management was analyzed by means, Standard Deviation and t-test.

The findings indicated that

1. The total level of the conflict management was at a much level ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.41). Considering each aspect, the most one was collaboration ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42). Respectively, much of 4 aspects were compromise ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57), compliance ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.48), avoidance ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) and overcoming ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66)

2. The results of the comparative analysis in conflict management were as follows

2.1 There was no difference in total and each aspect when classifying gender.

2.2 In total, there was statistically significant difference at .05 when classifying educational level between undergraduate degrees and postgraduate degrees. In each aspect, collaboration, compromise, avoidance and compliance were no difference, whereas; overcoming was statistically significant different at .05.

Keywords: Conflict, management, basic educational institutes

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่อยู่ร่วมกันเป็นระบบสังคมที่ต้องมีการพึ่งพากัน เพื่อสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหา ร่วมกัน ซึ่งประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ที่เกิดระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร ซึ่งประกอบกันเป็นโครงสร้างของสังคม เริ่มต้นจากครอบครัวที่ถือเป็นหน่วยย่อยของสังคม ขยายไปสู่ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยที่ใหญ่ขึ้น ยิ่งสังคมมีขนาดใหญ่ขึ้นเพียงใด โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้ง ย่อมมีเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น โดยเฉพาะความขัดแย้งในองค์กร หรือสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอาจเป็นได้ทั้งด้านที่มีประโยชน์และด้านที่ไม่มีประโยชน์ (มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์, 2556) โดยขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นพร้อมที่จะใช้การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมที่จะเผชิญความขัดแย้ง และพลิกวิกฤตินั้นให้เป็นโอกาสในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย การบริหารความขัดแย้งในโลกปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งวิถีการดำรงชีวิต ลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรม ทศนคติ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอันนำมาซึ่งความหลากหลายของบุคคล อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

และนวัตกรรมที่รวดเร็ว (ชัยยนต์ เพาพาน. 2559) ส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรในหลายด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยเฉพาะในสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความหลากหลายและความแตกต่างระหว่างบุคคล จะต้องบริหารความขัดแย้ง โดยนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2553) และขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญทางสังคมที่มีบุคคลมาอยู่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นจำนวนมาก โดยการอยู่ร่วมกันย่อมมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในหลาย ๆ ด้าน เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม เพศ อายุ การรับรู้ รวมไปถึงพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้บรรลุความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทั้งตนเองและองค์กร ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นคนดีและเก่งของสังคม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพคือ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยบรรยากาศที่สำคัญประการหนึ่งคือ บรรยากาศในเรื่องของความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศที่เป็นในทิศทางบวกหรือลบของโรงเรียน ซึ่งเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (รัตนภรณ์ วัฒนศัพท์; และ วันชัย วัฒนศัพท์. 2552) ในภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งที่สูงขึ้น และอาจนำไปสู่ความรุนแรง ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร หากสถานศึกษาใดมีความขัดแย้งสูงก็ส่งผลด้านลบในการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน การแบ่งกลุ่มเพื่อทำให้อีกฝ่ายเกิดความเสียหายรวมถึงการแข่งขันเพื่อชิงความดีความชอบ สิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยรวมต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีความด้อยประสิทธิภาพ ขาดเอกภาพในการบริหาร บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรไม่ชัดเจน ทั้งนี้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจจะส่งผลในด้านที่ดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับแนวทางการบริหารความขัดแย้งนั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมและใช้วิธีการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่ประสบการณ์เรียนรู้ที่ดี วิธีบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดของ โทมัส; และ คิลแมนน์ (Thomas; & Kilmann. 1987) เป็นวิธีหนึ่งในการบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารใช้กันมาก โดยจำแนกพฤติกรรมของบุคคลเมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง จะมีพฤติกรรมสองแบบแสดงออกมาตามกรอบแนวคิดของทฤษฎี สามารถจำแนกพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งได้ 5 วิธี คือ การเอาชนะ (Competition) การร่วมมือ (Collaboration) การประนีประนอม (Compromising) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) และการยอมให้ (Accommodation)

ศูนย์เครือข่ายทัพบกสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีโครงสร้างในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดความแตกต่างทั้งด้านความเชื่อ แนวคิด ค่านิยม ทศนคติ และประสบการณ์ อันนำมาซึ่งความขัดแย้งที่ส่งผลต่อสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้วางแผนทางและขับเคลื่อนสถานศึกษาตามทิศทางของนโยบายที่ตั้งไว้ จะต้องมีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ พร้อมทั้งเปลี่ยนความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ โดยการสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า (มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์. 2556) ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยได้รับรู้และเห็นความสำคัญของการบริหารความขัดแย้งข้างต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทัพบกสยาม สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้เข้าใจและเรียนรู้ถึงการบริหารความขัดแย้งที่ใช้ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

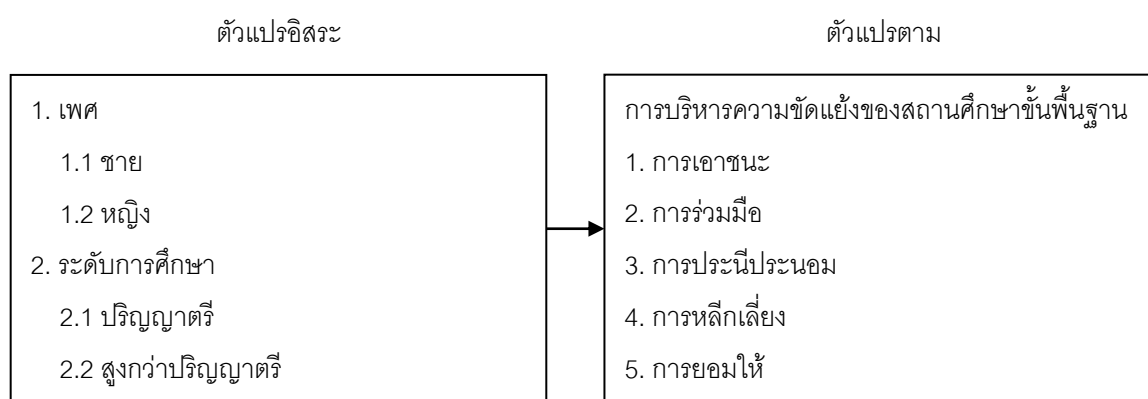
1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีเพศที่ต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งจะเป็นแนวทางในการนำไปใช้บริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยนำข้อค้นพบไปพัฒนาองค์กรเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการบริหารความขัดแย้งตามกรอบทฤษฎีของ โทมัส; และ คิลแมนน์ (Thomas; & Kilmann. 1987) มี 5 วิธี ได้แก่ การเอาชนะ (Competition) การร่วมมือ (Collaboration) การประนีประนอม (Compromising) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การยอมให้ (Accommodation) จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2564 จำนวน 130 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2564 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608; อ้างถึงใน พิสูจน์ พงศ์ศรี. 2552: 96) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

ตัวแปรที่ต้องศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ชาย และหญิง

1.2 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม คือ การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของ โทมัส; และ

คิลแมนน์ (Thomas; & Kilmann. 1987) มี 5 วิธี ได้แก่ 1) การเอาชนะ (Competition) 2) การร่วมมือ (Collaboration) 3) การประนีประนอม (Compromising) 4) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) 5) การยอมให้ (Accommodation)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการ

บริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา นำมากำหนดกรอบประเด็นการศึกษาในแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. กำหนดจุดประสงค์ เกณฑ์การประเมินของแบบสอบถาม

3. สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการสอบถามเกี่ยวกับเพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีการแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการแสดงออกอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการแสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการแสดงออกอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการแสดงออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า ดัชนีความสอดคล้อง มีค่า 0.98

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้เกณฑ์การเลือกข้อที่มี อำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งผลการหาค่าอำนาจจำแนก พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.42-0.79

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.95

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test) ทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample test) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม

วิธีการบริหารความขัดแย้ง	N = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเอาชนะ	4.11	0.66	มาก	5
2. การร่วมมือ	4.53	0.42	มากที่สุด	1
3. การประนีประนอม	4.44	0.57	มาก	2
4. การหลีกเลี่ยง	4.25	0.63	มาก	4
5. การยอมให้	4.28	0.48	มาก	3
รวม	4.36	0.41	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การร่วมมือ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ตามลำดับ ดังนี้ การประนีประนอม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57) การยอมให้ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.48) การหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) และการเอาชนะ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66)

2. เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ

วิธีการบริหาร ความขัดแย้ง	ชาย (N = 40)		หญิง (N = 57)		t-test for equality of means			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	Sig	t	Sig. (2-tailed)	แปลผล
1. การเอาชนะ	4.14	0.61	4.08	0.70	0.076	0.504	0.615	ไม่แตกต่างกัน
2. การร่วมมือ	4.51	0.42	4.56	0.43	0.996	-0.535	0.594	ไม่แตกต่างกัน
3. การประนีประนอม	4.50	0.53	4.41	0.60	0.192	0.791	0.431	ไม่แตกต่างกัน
4. การหลีกเลี่ยง	4.31	0.57	4.22	0.68	0.225	0.703	0.484	ไม่แตกต่างกัน
5. การยอมให้	4.53	0.46	4.45	0.51	0.150	0.852	0.396	ไม่แตกต่างกัน
รวม	4.40	0.37	4.34	0.45	0.082	0.676	0.500	ไม่แตกต่างกัน

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

วิธีการบริหาร ความขัดแย้ง	ปริญญาตรี (N = 64)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 33)		t-test for equality of means			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	Sig	t	Sig. (2-tailed)	แปลผล
1. การเอาชนะ	4.02	0.73	4.29	0.48	0.023*	-2.134	0.036	แตกต่างกัน
2. การร่วมมือ	4.53	0.44	4.55	0.40	0.212	0.238	0.812	ไม่แตกต่างกัน
3. การประนีประนอม	4.37	0.60	4.59	0.49	0.080	-1.758	0.082	ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 (ต่อ)

วิธีการบริหาร ความขัดแย้ง	ปริญญาตรี (N = 64)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 33)		t-test for equality of means			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	Sig	t	Sig. (2-tailed)	แปลผล
4. การหลีกเลี่ยง	4.20	0.69	4.36	0.50	0.072	1.226	0.223	ไม่แตกต่างกัน
5. การยอมให้	4.42	0.51	4.61	0.42	0.162	-1.881	0.063	ไม่แตกต่างกัน
รวม	4.31	0.46	4.48	0.32	0.029*	-2.172	0.033	แตกต่างกัน

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ระหว่างระดับปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

การศึกษการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การร่วมมือ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ตามลำดับดังนี้ การประนีประนอม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57) การยอมให้ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.48) การหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) และการเอาชนะ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา ระหว่างระดับปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษากาการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ การร่วมมือ การประนีประนอม การยอมให้ การหลีกเลี่ยง และการเอาชนะ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด บริหารงานสถานศึกษาตามแนวทางกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดให้ผู้บริหาร สถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการบริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ใช้การรับฟังแนวคิด เหตุผล ข้อเท็จจริงจากทุกฝ่าย มีการประนีประนอมพยายามหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็น ของตนเองกับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ใช้วิธีการการผัดผ่อนเพื่อให้มีเวลาในการคิดอย่างรอบคอบ เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้เวลาเป็นกลไกในการประวิงเวลาเพื่อลดความขัดแย้งของปัญหา ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่ทำร้ายจิตใจหรือทำให้คนอื่นเกิดความรู้สึกไม่ดี จากเหตุผล ดังกล่าวส่งผลให้การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนีวรรณ พวงวรินทร์ (2554) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุตประวีณ์ เบาเน็ด (2555) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวลท์ อีลเลน (Welt Ellen. 2013) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน พบว่า รูปแบบของการจัดการกับความขัดแย้งในโรงเรียนที่ใช้กันมาก คือแบบประนีประนอม

2. เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งชายและหญิงได้ผ่านกระบวนการอบรม สัมมนาตามหลักสูตรการพัฒนาคูและผู้บริหารต่าง ๆ ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ของส่วนกลาง และมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาตนเอง ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น ทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีลักษณะใกล้เคียงกัน ส่งผลให้การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ

ชื่นตา (2556) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ศึกษาระยะของ เขต 1 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่ามีการบริหารความขัดแย้งโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรวดี ภูครองนาค (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่ามีการบริหารความขัดแย้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าย่อมมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และด้านต่าง ๆ ได้ดี รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จึงมีทัศนคติที่แตกต่างกับผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ ภูบัวเพชร (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรทราย วงศ์อุปราช (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

การเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความแตกต่างด้านการเอาชนะ จะส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในประเด็นต่าง ๆ เช่น ในประเด็นการแสดงผล วิธีการของตนเองในการแก้ไขปัญหา พยายามที่จะใช้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของตนเองกับปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และจงใจให้คนอื่นยอมรับในความคิดเห็นของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรมีการชี้แจงเหตุผล วิธีการ และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีการแก้ไขหรือปัญหานั้น ๆ ถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ และได้ประโยชน์อย่างเหมาะสมกับทุกฝ่าย

2. การร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรมีการชี้แจงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ จัดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหา ร่วมมือกันและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพราะแต่ละคนอาจมีวิธีการคิดและปฏิบัติที่หลากหลาย การร่วมมือกัน ช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาก็เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจในการแก้ปัญหา

3. การประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรลดความต้องการในบางประเด็น ลดความต้องการที่เป็นประโยชน์ส่วนตนยอมให้บุคคลอื่นได้ในสิ่งที่เขาต้องการบ้าง แบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา และควรแสดงพฤติกรรมในการวางตัวเป็นกลางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับความยุติธรรมโดยเท่าเทียมกัน

4. การหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรแสดงการรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้มีปัญหาเกิดความพอใจที่ผู้บริหารและครูเข้าใจซึ่งกันและกัน ใส่ใจในปัญหา แล้วจึงให้เหตุผลในการชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นด้วยความรอบคอบ เพื่อลดการโต้แย้ง และควรมีการกำหนดระดับของปัญหาและให้ผู้เกี่ยวข้องช่วยรับฟังแล้วแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในกรณีระดับของปัญหานั้นไม่รุนแรง

5. การยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรยินยอมหรือยอมให้ในบางเรื่องที่ไม่กระทบต่อการบริหาร หรือผลประโยชน์ส่วนรวมเพื่อให้ไม่ให้เกิดหรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และผู้บริหารและครูควรเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้รับประโยชน์

6. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรลดพฤติกรรมในการบริหารความขัดแย้ง ด้านการเอาชนะอันจะส่งผลให้ปัญหาความขัดแย้งยังคงมีอยู่ต่อไป และควรเพิ่มพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอมเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดและหมดไปในที่สุด อันจะนำไปสู่การเสนอแผนยุทธศาสตร์หรือนโยบายการบริหาร เพื่อพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. การวิจัยเชิงคุณภาพแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

กนกภรณ์ ชื่นตา. (2556). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564, จาก <http://www.edu.ksu.ac.th>.

ณัฐรวดี ภูครองนา. (2557). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทักษิณ ภูบัวเพชร. (2554). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

- นุตประวีณ์ เบาเน็ด. (2555). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตรทราย วงศ์อุปราช. (2555). ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์. (2556). การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564, จาก <http://www.oia.coj.go.th>.
- รัชนีวรรณ พวงวรินทร์. (2554). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตนภรณ์ วัฒนศัพท์; และ วันชัย วัฒนศัพท์. (2552). การแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา. หน้า 24.
กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2553). การบริหารความขัดแย้ง. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564, จาก <http://www.edu2.stou.ac.th>.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed., New York: Harper of Ron.
- Ellen, S. Welt. (2013). *Conflict Management Styles of Middle School Principals Compared to Comprehensive High School Principal*. Retrieved September 20, 2021, from <http://www.lib.umi.com>, Abstract file: Dissertation Abstract: AAT9971620.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research actives. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608.
- Thomas, K. W.; & Kilmann, R. H. (1987). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Interest*. New York: X/ COM Incorporated.

E0032: การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

THE PARTICIPATION IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF BASIC EDUCATIONAL COMMITTEE. THE SCHOOL IN THAPSAKAE DISTRICT UNDER PRACHUAP KIRIKHAN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

จุฑารัตน์ นาคทุ่งเตา¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 162 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการในการบริหารงานโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The aims of this study were 1) to study the level of participation of the basic educational committee in administration of educational institutions the school in Thapsakae district under Prachuapkirikhan primary education service area 1 consists of 4 sections; academic administration, budget administration,

personnel administration and general administration. 2) to compare the participation of the basic educational committee in administration of educational institutions the school in Thapsakae district under Prachuapkirikhan primary education service area 1 with different age and different educational level and different duration of works consists. The sample group was chosen by using stratified random sampling from the number of schools in each area in Thapsakae district. The total number of samplings was 162 samples. The research instrument consisted of questionnaire. Mean, Standard Deviation, t-test independent group and One-way ANOVA were employed in the data analysis.

The research finding

The level participation of the basic educational committee in administration of educational institutions the school in Thapsakae district under Prachuapkirikhan primary education service area 1 was high level in overall when considered in each aspect; academic administration, budget administration, personnel administration and general administration there were show the high level in all aspects.

Basic educational committee with different age and different educational level and different duration of works had different participation in educational management in opportunity expansion school as statistically significant at the 0.01

Keywords: The Participation. Basic Educational Committee

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ถือเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งหลักในการบริหารและจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้ ต้องยึดหลัก 3 ประการที่สำคัญ คือ ข้อ 1) การกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ที่ปรากฏ ในมาตราที่ 39 มีใจความว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ข้อ 2) การบริหารโดยคณะกรรมการ ดังที่ปรากฏในมาตราที่ 40 มีใจความว่า ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทน พระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ และ ข้อ 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมซึ่งมีปรากฏในหลายมาตราของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ เช่น มาตราที่ 8 (2) มีใจความว่า ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตราที่ 9 (6) มีใจความว่า การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น และมาตราที่ 58 มีใจความว่า ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว

ชุมชน องค์การชุมชน เอกชน องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา 2 สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การจัดการการศึกษาควรจัดให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย และเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, 2542:1) ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสุขันธ์ ให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการศึกษา ตอนหนึ่งว่า "สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) หมายถึงการที่บุคคลจะดำรงตนอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นปัจจุบันได้อย่างมีความสุข บุคคลจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ วิทยาการที่ก้าวหน้าเป็นปัจจัยเกื้อกูลการดำเนินชีวิต สมาชิกของสังคมที่ไร้ความก้าวหน้า ต้องอาศัยการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เทคโนโลยีสมัยใหม่กลายเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่จะเกื้อกูลกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต สถาบันทางสังคมต่าง ๆ นอกเหนือจากสถานศึกษา ได้มีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษา บ้าน วัด หน่วยงานของรัฐและเอกชน ได้รับการกระตุ้นให้มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพของประชากรมากยิ่งขึ้น เกิดแนวทางการศึกษาตามลักษณะการเรียนรู้ของบุคคล ดังนั้นการจัดการศึกษา จึงต้องจัดให้เป็นไปตามที่สังคมในชุมชนนั้น ๆ ต้องการ

การบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันของโรงเรียนที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ คณะกรรมการสถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ได้อย่างเต็มที่ ขาดความรู้ความเข้าใจทางด้านการจัดการศึกษาหรือไม่ได้ติดตามความเคลื่อนไหวของวงการศึกษามากนัก ซึ่งเหตุผลดังกล่าวนี้ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขาดความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งผลให้ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ตามมาไม่ดีเท่าที่ควร คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งและเป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงานโรงเรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานในการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก ที่มีอายุต่างกันจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกัน
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกัน

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกัน

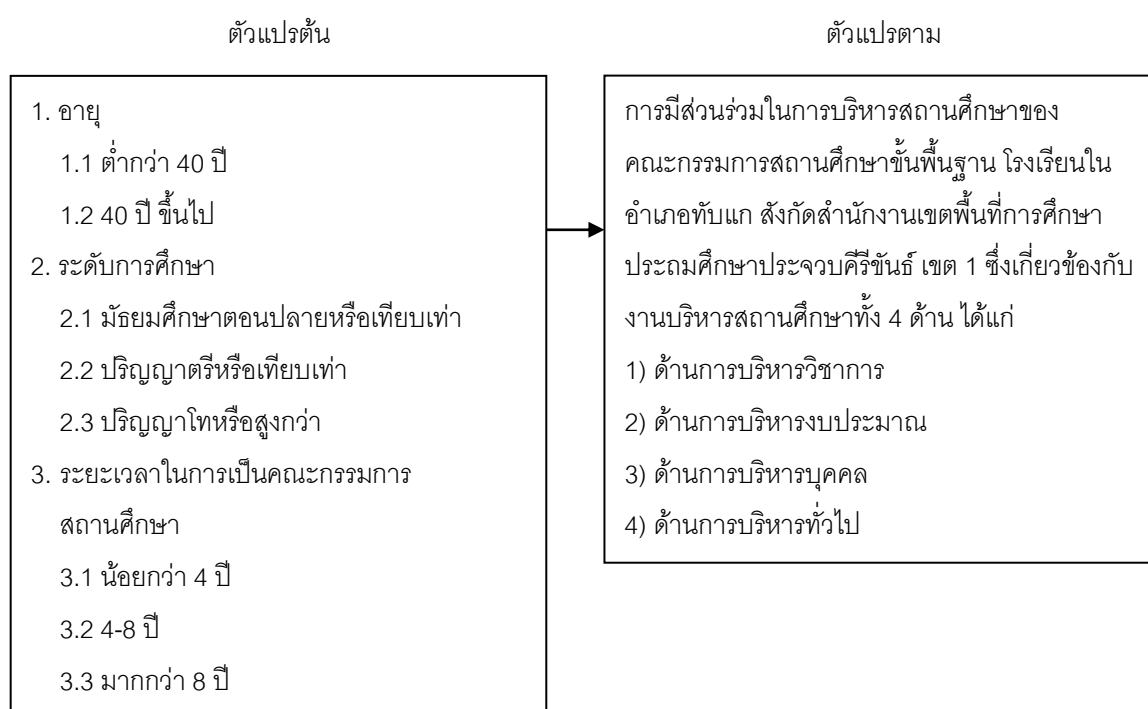
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู หรือนักวิชาการศึกษามีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

2. ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู หรือนักวิชาการศึกษา สามารถนำแนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ไปปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กรของตนต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ใน 25 โรงเรียน จำนวน 280 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 162 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรทั้งหมดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie; & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2554: 42-43) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และค่าความเที่ยงตรง 0.6-1.0

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ใน 25 โรงเรียน จำนวน 280 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 ตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรทั้งหมดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie; & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2554: 42-43) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐานในการวิจัย

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

3.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 รายด้าน

ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านวิชาการ	4.15	0.69	มาก
2. ด้านงบประมาณ	3.98	0.80	มาก
3. ด้านบุคลากร	3.87	0.79	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.25	0.63	มาก
โดยรวม	4.12	.0.64	มาก

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านที่ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

ตาราง 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมตามอายุ	ต่ำกว่า 40 ปี (n = 17)			40 ปี ขึ้นไป (n = 145)			t	df	p
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ด้านบริหาร									
วิชาการ	2.93	0.59	ปานกลาง	4.30	0.55	มาก	-9.00**	19.439	.000
2. ด้านบริหาร									
งบประมาณ	2.84	0.69	ปานกลาง	4.11	0.71	มาก	-7.09**	20.126	.000
3. ด้านบริหารบุคคล	2.33	0.69	น้อย	4.05	0.57	มาก	-11.38**	160	.000
4. ด้านบริหารทั่วไป	3.88	0.79	มาก	4.30	0.60	มาก	-2.08	18.202	.052
โดยรวม	3.16	0.58	ปานกลาง	4.23	0.55	มาก	-7.44**	160	.000

**p< .01

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมสูงกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารบุคคล คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความแปรปรวน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	10.84	2	5.42	12.68**	.000
	ภายในกลุ่ม	67.98	159	0.42		
	รวม	78.82	161			

ตาราง 3 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. ด้านบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	12.65	2	6.32	10.91**	.000
	ภายในกลุ่ม	92.18	159	0.58		
	รวม	104.84	161			
3. ด้านบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	16.18	2	8.09	15.11**	.000
	ภายในกลุ่ม	85.15	159	0.53		
	รวม	101.33	161			
4. ด้านบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	9.22	2	4.61	13.18**	.000
	ภายในกลุ่ม	55.66	159	0.35		
	รวม	64.88	161			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.22	2	5.61	15.79**	.000
	ภายในกลุ่ม	56.51	159	0.35		
	รวม	67.73	161			

**p< .01

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน เมื่อ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความแปรปรวน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

การมีส่วนร่วม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	17.40	2	8.70	22.52**	.000
	ภายในกลุ่ม	61.42	159	0.38		
	รวม	78.82	161			
2. ด้านบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	15.59	2	7.79	13.89**	.000
	ภายในกลุ่ม	89.25	159	0.56		
	รวม	104.84	161			
3. ด้านบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	16.66	2	8.33	15.64**	.000
	ภายในกลุ่ม	84.67	159	0.53		
	รวม	101.33	161			
4. ด้านบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	17.79	2	8.89	30.03**	.000
	ภายในกลุ่ม	47.09	159	0.29		
	รวม	64.88	161			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.84	2	8.42	26.31**	.000
	ภายในกลุ่ม	50.89	159	0.32		
	รวม	67.73	161			

**p< .01

จากตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาน้อยกว่า 4 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยรวมแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาระหว่าง 4-8 ปี และมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษา

จากการวิจัย การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาน้อยกว่า 4 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยรวมแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาระหว่าง 4-8 ปี และมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษาทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ตามที่มี

ปรากฏใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และในปัจจุบัน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงความสำคัญ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษาและรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งหน้าที่สำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาให้มีการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งรัฐบาลได้มีนโยบายที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาร่วมกัน นอกจากนี้สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพราะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่หลากหลายและเข้าใจการศึกษา มีความมุ่งมั่น มีเวลาที่จะอุทิศแรงกายแรงใจพัฒนาสถานศึกษาของชุมชนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ชุมชน สังคม และประเทศชาติต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนสังคมเข้มแข็งและประเทศชาติก้าวหน้า จึงเป็นสาเหตุให้การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พิกรี แก้วนวล (2560: 82) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการบริหาร วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน และสอดคล้องกับ ประพนธ์ กระแสร์พันธุ์ (2554: 79-80) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานสถานศึกษา เขตคุณภาพกบินทร์บุรี 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานสถานศึกษา เขตคุณภาพกบินทร์บุรี 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในศาสตร์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในอนาคตต่อไป อีกทั้งมุ่งพัฒนาสถานศึกษาที่อยู่ ภายในชุมชนให้มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาการและมีมาตรฐานที่ควรจะเป็น การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในด้านวิชาการนั้น จะช่วยให้ชุมชนเข้าใจปัญหา และความต้องการที่แท้จริงอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ พิกรี แก้วนวล (2560 : 82-83) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ด้านบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธนากร นาควรรณ (2562: วารสาร) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณ เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญ อาจเป็นเพราะระเบียบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ เน้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน รวมทั้งมีการเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นกับทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ พิกรี แก้วนวล (2560: 82-83) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ด้านบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ รุสดีย์ ดอทะ (2556: 104) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการจัดการเรียน การสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาอิสลามแบบเข้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐดังกล่าวข้างต้น ในด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านบริหารบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นว่า การบริหารบุคคลในโรงเรียนนั้น เป็นงานที่สำคัญ มุ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดการบริหารที่คล่องตัว บรรลุผลตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ และยังให้ความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิกรี แก้วนวล (2560: 82-83) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ รุสดีย์ ดอทะ (2556: 96) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการจัดการเรียน การสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาอิสลามแบบเข้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการจัดการเรียน การสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐดังกล่าวข้างต้นในด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไปมากกว่าด้านอื่น ๆ ดังเห็นได้จากค่าเฉลี่ยกิจกรรมที่มีส่วนร่วมมีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยของด้านอื่น คือ การระดมทรัพยากรทุนการศึกษา และเทคโนโลยีที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน มีส่วนร่วมประชุมเมื่อเกิดปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันและการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน คณะกรรมการ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ซึ่งรัฐบาลเองต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันคิด แก้ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชนนั้น ๆ เพราะถือว่าคนในชุมชนรู้และเข้าใจปัญหาได้ดีที่สุด สอดคล้องกับ พิกรี แก้วนวล (2560: 82-83) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ประพันธ์ กระแสพันธุ์ (2554: 79-80-81) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารงานสถานศึกษา เขตคุณภาพกบินทร์บุรี 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตคุณภาพกบินทร์บุรี 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนนั้น ต้องอาศัยประสบการณ์ ความรอบคอบ ความชำนาญและวุฒิภาวะในหลาย ๆ ด้าน ต่อการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน อาจได้รับการมอบหมายภาระงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พิกรี แก้วนวล (2560: 88) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วม ในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เพราะว่า คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธนากร นาควรรณ (2562: วารสาร) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เพราะว่า คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า มีประสบการณ์ ความชำนาญ

ทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารมากกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยกว่า ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยกว่า มีประสบการณ์ ความชำนาญ ทักษะต่าง ๆ ไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ในการช่วยกันคิด แก้ปัญหาพัฒนาสถานศึกษาอาจจะไม่ดีเท่ากับคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาที่นานกว่า จึงเป็นสาเหตุให้มีความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียนที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ กับ ฟิกรี แก้วนวล (2560: 88) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาวิเคราะห์ เพื่อนำไปปรับใช้กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อไป
2. คณะกรรมการสถานศึกษาต้องรับทราบทบทวนที่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อให้การทำหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านงบประมาณและด้านบริหารบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ธนากร นาควรรณ. (2562). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). วิธีทางสถิติทางการวิจัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ประพันธ์ กระแสร์พันธุ์. (2554). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพเขตคุณภาพกบินทร์บุรี 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. ปราจีนบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฟิกรี แก้วนวล. (2560). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รุษดีย์ ดอทะ. (2556). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการจัดการเรียน การสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาอิสลามแบบเข้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส. นราธิวาส: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

E0033: การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

THE STUDY OF ACADEMIC ADMINISTRATION CONDITION OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 27th SCHOOL NETWORK OF THE SAIMAI DISTRICT UNDER THE BANGKOK EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.

กัญฐณา คำเหมื่อง¹ สมนึก การีเวท² วิโรจน์ หมื่นเทพ²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การทดสอบค่าที (t-test) Independent Samples Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) โดย ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและเทคโนโลยี ด้านการวัดประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีการศึกษาความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน การศึกษาความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การศึกษาสภาพ, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aimed at studying and comparing the study of academic administration condition of the school administrators in the 27th School Network of the Saimai District Office under the Bangkok Educational Service Area Office classifying according to gender and work experience. The samples consisting of 181 teachers teaching in academic year 2021 in 27th School Network of the Saimai District Office under the Bangkok Educational Service Area Office. The tool consisted of the 5-level rating scale questionnaire was applied to collect data with the reliability 0.92. Mean, Standard Deviation, index of consistency, t-test, independent samples and one-way analysis of Variance were used to analyze the data.

The findings revealed that:

1. The study in all 4 aspects of the academic administration condition of the school administrators in the 27th School Network of the Saimai District Office under the Bangkok Educational Service Area Office was at high level in total and in each aspect. Respectively, much of 4 aspects were learning management, media and technology development, evaluation of the learning outcomes and curriculum development of the schools.
2. Overall and each aspect, there was a difference in studying the academic administration condition of the school administrators in the 27th School Network of the Saimai District Office under the Bangkok Educational Service Area Office of the teachers with differed statistically at the 0.05 level.
3. In total, there was no difference for the teachers having different work experience when studying the academic administration condition of the school administrators in the 27th School Network of the Saimai District Office under the Bangkok Educational Service Area Office.

Keywords: study of academic, administration condition

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ความสามารถและเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้สังคมและประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคตแนวทางจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและการเมืองของประเทศจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมการที่มนุษย์จะกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพมีความรู้มีทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับการพัฒนานั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายประการโดยกล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาระบบการศึกษาแนวการจัดการศึกษาทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาซึ่งอาจกล่าวได้ว่าครอบคลุมเนื้อหาสาระที่จำเป็นในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน การที่จะพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะตามความต้องการของสังคมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือการบริหารการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารเพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญเป็นหน่วยปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุ

จุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้นคือคุณภาพ ที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีความสุขภาพอนามัยที่ดี จะส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาชาติ การบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จย่อมต้องอาศัยความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่ดีและคุณธรรมของผู้บริหาร ที่จะบริหารการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ผู้เรียนจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานตามแนวทางของสถานศึกษา ปัจจุบันการบริหารงานในสถานศึกษาได้จัดรูปแบบการ บริหารออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการจึงมีบทบาทสำคัญ เป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เนื่องจากฝ่ายบริหารวิชาการมีหน้าที่ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ ผู้เรียนโดยตรง เนื่องจากการบริหารวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรม ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มิลเลอร์ (Miller. 1965: 175) ที่เน้นความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ก็ได้กล่าวเช่นเดียวกันว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับ แต่จากผลการศึกษานั้นพบว่าปัญหาจากการรายงานผลการประเมินระดับชาติ การทดสอบสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ O-Net ในปี พ.ศ. 2563 และ 2564 ของสำนักงานเขตสายไหม พบว่า ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ในรายวิชา คณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของนักเรียนมีแนวโน้มว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะลดต่ำลง ทั้งนี้สาเหตุอาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญและความสนใจกับการบริหารงานวิชาการเท่าที่ควรประกอบกับการที่รัฐบาลได้มีการปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและใช้ภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ตอบสนองต่อความต้องการของครูจะส่งผลให้ครูผู้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจะส่งผลถึงคุณภาพนั้นคือความเป็นเลิศทางวิชาการของนักเรียนอย่างสูงสุด เพื่อให้ครูและผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารวิชาการและปฏิบัติด้านการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อสถานศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนา ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับการศึกษาความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับการศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

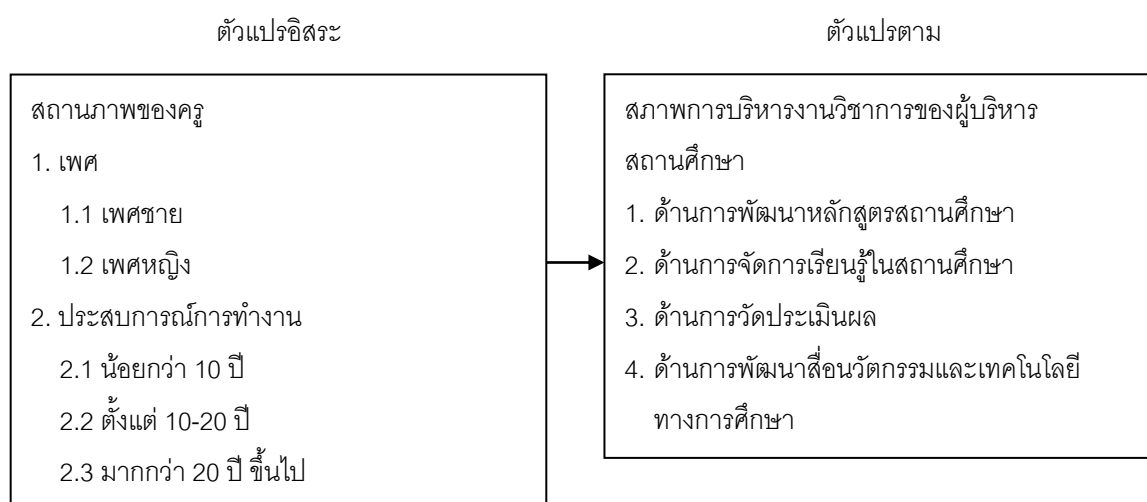
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพของครูที่มีต่อการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2552: 6-7)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 331 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 181 คน โดยเทียบจากตาราง เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608; อ้างถึงใน ธีรวิทย์ เอกกุล. 2561: 121) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ตัวแปรตาม คือ สภาพของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 181 ฉบับ ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ t-test (Independent Samples Test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การศึกษาศภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.29	.35	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.50	.38	มากที่สุด
3. ด้านการวัดและประเมินผล	4.40	.37	มาก
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.42	.35	มาก
รวม	4.40	.33	มาก

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .33)

ตาราง 2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ชาย (N = 76)		หญิง (N = 105)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.34	.38	4.25	.32	1.598	.112
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.51	.41	4.49	.35	.195	.845
3. ด้านการวัดและประเมินผล	4.45	.40	4.36	.34	1.549	.123
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา	4.48	.37	4.37	.33	2.181*	.031
เฉลี่ยรวม	4.54	.33	4.29	.31	4.996	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 3 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัด สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
		SS	df	MS	F	p
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.001	2	.001	.004	.996
	ภายในกลุ่ม	22.517	178	.126		
	รวม	22.518	180			

ตาราง 3 (ต่อ)

การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัด สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร		แหล่งความ แปรปรวน					ประสบการณ์ในการทำงาน		
		SS	df	MS	F	p			
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.076	2	.038	.261	.601			
	ภายในกลุ่ม	25.971	178	.146					
	รวม	26.047	180						
3. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.142	2	.071	.510	.601			
	ภายในกลุ่ม	24.857	178	.140					
	รวม	25.000	180						
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.015	2	.008	.059	.942			
	ภายในกลุ่ม	22.745	178	.128					
	รวม	22.760	180						
ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.049	2	.025	.2005	.815			
	ภายในกลุ่ม	21.290	178	.120					
	รวม	21.339	180						

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) โดยด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

2. ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ครูมีการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ โดยผู้บริหารได้มีการบริหารงานเป็นไปตามความคาดหวังของครู และผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อื่น ส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตวัสดุ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จัดให้มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพิชชา แก้วกำ (2558: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสหวิทยาเขต ศรีพรเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิท (Smith, 2006: 39) ได้ทำการศึกษการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูงต้องส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการอบรม จัดสับเปลี่ยนการเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์ การสอน การประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านผู้วิจัยมีประเด็นที่อภิปรายผลได้ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 ได้มีจุดเน้นด้านการบริหารจัดการทำให้ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกกานท์ (Eckhant, 1996: 6336-A) ได้ทำการศึกษการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลวิจัยในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการบริหารงานวิชาการระดับมากในด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อ 5 ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รองลงมา ได้แก่ ข้อ 1 ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครู

มีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมสัมมนาหรือฝึกปฏิบัติ และข้อ 4 ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ หลักสูตรสถานศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างมากในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนจัดอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ในทุกปีการศึกษา และส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อสนองต่อบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น มีการพัฒนาสาระหลักสูตร อย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามใน ข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง เหมาะสมกับท้องถิ่นครอบคลุม ตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษา มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสังคม นั้นยังน้อย และจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนนี้ เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรพัถสร จันทรพิณี (2557: 29) กล่าวถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่เดิม ทั้งในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้ได้ผลดีขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายการจัดเนื้อหา การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล บัณฑิตเกื้อหนุนต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ จุดหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ทันสมัยและมีมาตรฐาน

1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหมสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอนให้ครบถ้วน ทุกระดับชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ข้อ 4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การเรียนการสอน และข้อ 1 ผู้บริหารมีการดำเนินการวางแผนงานด้านวิชาการของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับผู้เรียน โดยเน้นให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารมีกาตรวจแผนการสอนสม่ำเสมอ แต่อย่างไรก็ตามในข้อ 5 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดย จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ ของผู้เรียน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน นั้นยังน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2553: 153) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หรือที่เรียกว่าการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการเรียนของผู้เรียน และวิธีสอนของครู ซึ่งครูจะต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้การจัดการเรียนการสอนตามแนวของหลักสูตรใหม่

1.3 ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อ 1 ผู้บริหารดำเนินการวางแผนกำหนดระยะเวลาการวัดและประเมินผลจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเวลาเรียนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลร่วมกับครู รองลงมา ข้อ 3 ผู้บริหารให้คณะกรรมการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานประเมินผลการเรียนเป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษา ข้อ 4 ผู้บริหารให้คณะกรรมการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานประเมินผลการเรียนเป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสนับสนุน ให้ครูเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มึ่ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด คือ 5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำผลการประเมินแสดงความก้าวหน้าของนักเรียนทุกคนทุกชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถตรวจสอบความสามารถของตนเองได้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งในการวัดและประเมินผลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ ยุพิน ภารณันท์ (2557: 52) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการดำเนินการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีการนิเทศติดตาม วัดและประเมินผล จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลและประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงผลการเรียน

1.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อ 3 ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูเพื่อใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ ข้อ 1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้มีการคิดค้นและผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอนของสถานศึกษา และข้อ 5 ผู้บริหารมีประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศเพื่อทราบปัญหาการจัดการเรียนการสอนและดำเนินการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสนับสนุน ให้ครู ได้ผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสอน ส่วนข้อที่มึ่ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด 2. ผู้บริหารให้มีการนิเทศการสอนเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนโดยผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557: 37) กล่าวถึง การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาว่า หมายถึง การจัดหา ผลิต การใช้ การเก็บรักษา การประเมินผล เพื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนการจัดห้องสมุดให้ได้มาตรฐาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ครูผู้สอนใช้วัสดุและสื่อประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งประสานความร่วมมือการผลิตการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ กับสถานศึกษา ครอบครัว บุคลากร องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันอื่น ๆ

2. จากผลการเปรียบเทียบการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างทางเพศทำให้เกิดมุมมองในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน และแม้เพศชายและเพศหญิงจะมีความอ่อนไหว ความละเอียดอ่อนแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความคิดเห็นในการทำงานได้ในบางด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เมฆสุวรรณ (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก

มากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในปัจจัยจำแนก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยเชิงใจและปัจจัยจำแนกของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานทั้งเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบปัจจัยเชิงใจและปัจจัยจำแนกของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารวิชาการเป็นการดำเนินงานเป็นทีมซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงาน ส่วนครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานก็จะร่วมทีมทำงานอย่างต่อเนื่องมีการสอนงานจากผู้มีประสบการณ์สูงไปหาผู้มีประสบการณ์น้อยทำให้ได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้มุมมองในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรา ริมศิริ (2555: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวม พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสถาน ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

3. ด้านการวัดประเมินผล ครูนำผลการวิจัยไปปรับปรุงวิธีการวัดประเมินผล

4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารและครูนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในโรงเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน เช่น การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป เป็นต้น

3. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในเรื่องการบริหารงานวิชาการ เชิงลึกเป็นรายโรงเรียน เพื่อให้ทราบปัญหาภายในแต่ละโรงเรียนที่ชัดเจน เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: กรมฯ กระทรวงฯ.

จันทร์ประภัสสร จันทรพิณี. (2557). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนบ้านดอนไม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

จันทราณี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

ธีรฤดี เอกะกุล. (2561). **ระเบียบวิธีวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี: วิทยาการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ภัทรา ริมศิริ. (2555). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ยุพิน ภาวนันท์. (2557). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สิริพร เมฆสุวรรณ. (2557). **ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพิชชา แก้วกำ. (2558). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในสหวิทยา-
เขตศรีพรเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. การค้นคว้าอิสระปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.**

Eckhant, A. M. (1996). A Study of Teacher/Principle Problem Interaction in Rural Elementary School
Principals as Related to Selected Dimension of Administrative Function. **Dissertation Abstracts
International. 46(6): 2394-A.**

Miller, Van. (1965). **Administration of American School.** New York: McMillan Pubishing.

Smith, J. (2006, October). Technology-assisted Instruction and Student Advancement. **Dissertation Abstract
International. 139-A.**

E0035: การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

A STUDY OF WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN ANUBANMUANGMAI CHONBURI SCHOOL UNDER THE CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

วรรณกานต์ เอ็มอ่อน¹ ทรงยศ แก้วมงคล² ปราศรัย ประวิติรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและอาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ กรรมการสภามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ เครซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970) และทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 124 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติทดสอบค่าที (T-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี, องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

Abstract

This research aimed to study and compare about A study of Work Motivation of Teachers in Anubanmuangmai Chonburi School under The Chonburi Provincial Administrative Organization. classified by Sex, Age, level of education and teaching experiences. This research apply conceptual framework of Herzberg's motivation Theory. The samples were 124 teachers in Anubanmuangmai Chonburi School under The Chonburi Provincial Administrative Organization. by setting the size of the sample Krejcie and

Morgan and using the Criteria to determine simple randomization. Research instrument was a questionnaire with 0.98 of the reliability. The statistics used to analyze the data were mean, Standard Deviation and simple regression analysis test.

The results of the study found that:

1. Work Motivation of Teachers in Anubanmuangmai Chonburi School under The Chonburi Provincial Administrative Organization. Were at a high level.
2. Comparison Work Motivation of Teachers in Anubanmuangmai Chonburi School under The Chonburi Provincial Administrative Organization. by Sex, Age, level of education and teaching experiences found that in overall and each expect no significant different.

Keywords: Work Motivation of Teachers, Anubanmuangmai Chonburi School, Chonburi Provincial Administrative Organization.

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างความมั่นคง ความก้าวหน้า และเป็นวางรากฐานให้กับสังคมในการดำเนินไปในทิศทางที่ดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากการศึกษาคือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ แล้ว ยังเป็นการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาทัศนคติของบุคคลให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เสริมพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศอีกด้วย การจัดการศึกษาจึงเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนอย่างมีระบบ และเต็มความสามารถ ทั้งการแก้ปัญหา การปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน อีกทั้งส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ระบุว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่ดี ตลอดจนพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือเพื่อนำประเทศไทยก้าวหน้าลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R และ 8C) โดยมีรายละเอียด ทักษะ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic) และคุณลักษณะ 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิด และทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านการเข้าใจความต่างของวัฒนธรรม (Cross-cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศสารสนเทศ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และ การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

ซึ่งในการจะพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ในองค์กรแต่ละประเภทนั้น ต้องอาศัยทรัพยากร การบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง หรือที่เรียกว่า 4 M s ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการ จัดการ (Management) ดอกจันทร์ คำมีรัตน; บุญทัน ดอกโธสง; และ อิมรอน มะดุลีม (2552) จะเห็นได้ว่าหนึ่งใน สิ่งสำคัญที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นนั้น ได้แก่ บุคลากร ดังนั้นการประกอบกิจกรรมของ องค์กรต่าง ๆ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ยังขึ้นอยู่กับความร่วมมืองร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลากหลาย รูปแบบ ความคิด ความถนัด ทักษะ โดยบุคลากรที่สำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานั้น ก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะอนุมานว่าคือ “ครู” ดังนั้นผู้บริหารจึงจะต้องสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยการที่ บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมีประสิทธิภาพได้นั้น ก็ต้องเริ่มมาจากการมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานนั้น ๆ แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมากเพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบ ความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น แต่ทั้งนี้เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด ทักษะที่แตกต่างกัน และจากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาการศึกษาที่เกิดขึ้น ทั้งปัญหาจากโครงสร้าง และระบบ บริหารจัดการ และปัญหาจากตัวครูผู้สอน โดยปัญหาที่พบมากคือ ปัญหาภาระหน้าที่ และปัญหาคุณภาพครู เชษฐา ทองยิ่ง (2559) ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะกระตุ้นและเพิ่มพูนแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารจึง ต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและจัด ความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความรักและ ผูกพันกับองค์กร ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ในการช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เติบโตและเจริญ- ก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง (กมลพร กัลยาณมิตร. 2552)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนา บุคลากร “ครู” ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบรับกับนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ อีกทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างยั่งยืน และรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ “ครู” อีกด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

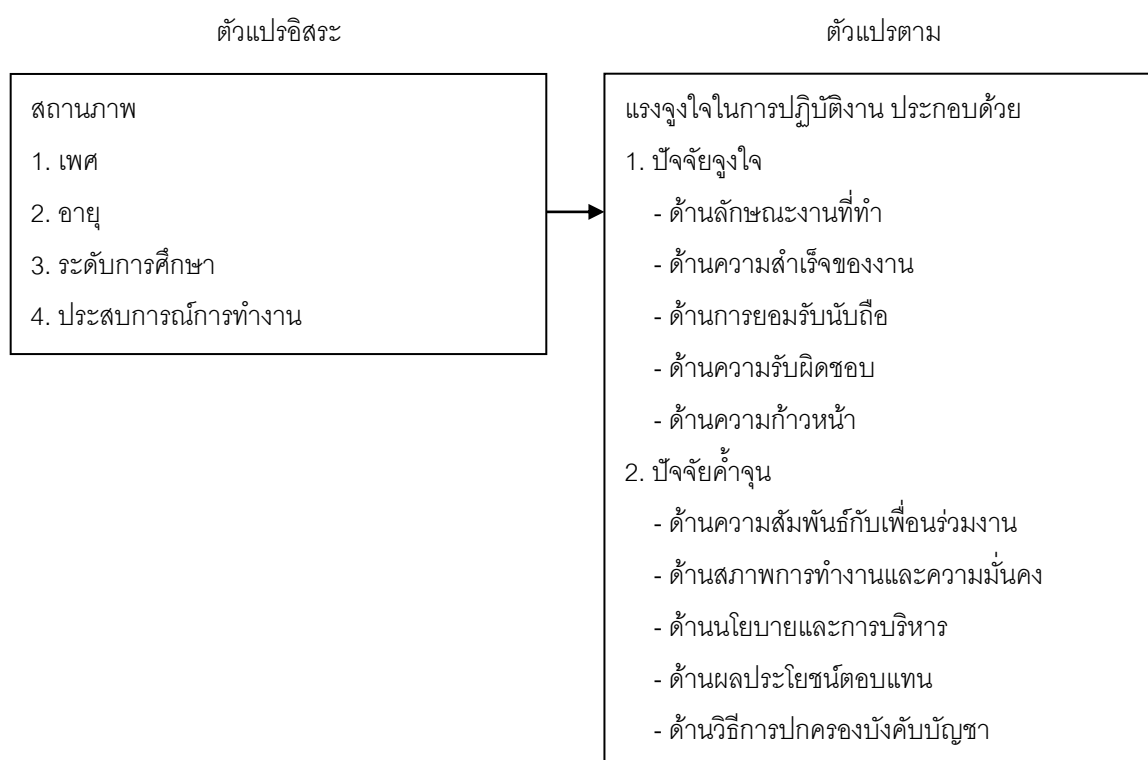
1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหาร และสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ
2. บุคลากร และครูสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. หน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนเอง

กรอบแนวคิด

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีครั้งนี้ ได้นำหลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี/เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู โดยประยุกต์จากทฤษฎีแรงจูงใจของ (Herzberg, 1966) มาใช้และประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังภาพประกอบ ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 10 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็นจำนวน 50 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .98

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 182 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ เครซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติทดสอบค่าที (T-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

(n = 124)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	34	27.42
1.2 หญิง	90	72.58
รวม	124	100
2. อายุ		
2.1 20-30 ปี	27	21.77
2.2 31-40 ปี	58	46.77
2.3 41-50 ปี	30	24.20
2.4 50 ปี ขึ้นไป	9	7.26
รวม	124	100

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	89	70.19
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	35	29.03
รวม	124	100
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	30	24.19
4.2 6-10 ปี	48	38.71
4.3 11-15 ปี	17	13.71
4.3 15 ปี ขึ้นไป	29	23.39
รวม	124	100

จากตาราง 1 พบว่า จำนวนของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 124 คน เป็นเพศชาย 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.42 และเพศหญิง 90 คน คิดเป็นร้อยละ 72.58 ช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.77 อายุ 31-40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 46.77 อายุ 41-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.26 ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 70.91 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 ส่วนด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.19 มีประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 มีประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 17 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.71 และมีประสบการณ์ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.39

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	(n = 124)		ระดับ การดำเนินการ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านลักษณะ	4.39	0.48	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	4.42	0.47	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.40	0.52	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.48	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	(n = 124)		ระดับ การดำเนินการ
	$\bar{X}$	S.D.	
5. ด้านความก้าวหน้า	4.30	0.54	มาก
โดยรวม	4.38	0.45	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.47) และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 5 ด้าน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมในปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน	(n = 124)		ระดับ การดำเนินการ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.51	มาก
2. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.29	0.53	มาก
3. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	4.32	0.46	มาก
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	4.28	0.55	มาก
5. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.28	0.52	มาก
โดยรวม	4.31	0.47	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.55) และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.52)

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	ชาย (n = 34)		หญิง (n = 90)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านลักษณะ	4.32	0.54	4.42	0.45	-0.96	0.34
2. ด้านความสำเร็จของงาน	4.39	0.53	4.44	0.45	-0.44	0.66
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.35	0.58	4.42	0.50	-0.73	0.47
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.54	4.37	0.47	0.32	0.75
5. ด้านความก้าวหน้า	4.29	0.59	4.30	0.52	-0.09	0.92
รวม	4.35	0.53	4.39	0.42	-0.42	0.68

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศ ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน	ชาย (n = 34)		หญิง (n = 90)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.54	4.34	0.50	1.02	0.31
2. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.33	0.53	4.32	0.44	0.28	0.78
3. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	4.31	0.60	4.28	0.50	0.10	0.92
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	4.26	0.59	4.29	0.54	-0.29	0.77
5. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.30	0.55	4.28	0.51	0.23	0.82
โดยรวม	4.33	0.53	4.30	0.45	0.29	0.77

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศ ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.68	3	0.23	1.00	0.39
	ภายในกลุ่ม	27.23	120	0.23		
	รวม	27.91	123			
2. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.26	3	0.42	1.96	0.12
	ภายในกลุ่ม	25.75	120	0.21		
	รวม	27.01	123			
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.92	3	0.64	2.41	0.07
	ภายในกลุ่ม	31.92	120	0.27		
	รวม	33.84	123			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.17	3	0.39	1.68	0.17
	ภายในกลุ่ม	27.73	120	0.23		
	รวม	28.90	123			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.12	3	0.71	2.52	0.06
	ภายในกลุ่ม	33.60	120	0.28		
	รวม	35.72	123			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	2.10	0.10
	ภายในกลุ่ม	23.64	120	0.20		
	รวม	24.88	123	0.23		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ด้านปัจจัยจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจำแนก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.48	3	0.49	1.91	0.13
	ภายในกลุ่ม	30.90	120	0.26		
	รวม	32.38	123			
2. ด้านสภาพการทำงานและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.98	3	0.66	2.48	0.06
	ภายในกลุ่ม	32.04	120	0.27		
	รวม	34.03	123			
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.52	3	0.51	2.47	0.07
	ภายในกลุ่ม	24.62	120	0.21		
	รวม	26.14	123			
4. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.49	3	0.50	1.66	0.18
	ภายในกลุ่ม	35.79	120	0.30		
	รวม	37.28	123			
5. ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.85	3	0.28	1.07	0.37
	ภายในกลุ่ม	32.03	120	0.27		
	รวม	32.88	123			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3	0.42	1.98	0.12
	ภายในกลุ่ม	25.76	120	0.21		
	รวม	27.03	123	0.49	1.91	0.13

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	ปริญญาตรี (n = 89)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 35)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านลักษณะ	4.29	0.54	4.43	0.45	1.46	0.15
2. ด้านความสำเร็จของงาน	4.39	0.55	4.44	0.44	0.70	0.49
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.33	0.61	4.43	0.49	0.96	0.34
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.55	4.44	0.44	2.26	0.06
5. ด้านความก้าวหน้า	4.23	0.58	4.33	0.52	0.87	0.39
โดยรวม	4.29	0.52	4.41	0.52	1.37	0.17

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน	ปริญญาตรี (n = 89)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 35)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.58	4.42	0.48	1.56	0.12
2. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.17	0.50	4.38	0.43	2.33	0.06
3. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	4.16	0.56	4.34	0.51	1.74	0.08
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	4.10	0.54	4.35	0.54	2.32	0.06
5. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.06	0.54	4.37	0.48	3.15	0.08
โดยรวม	4.15	0.50	4.37	0.44	2.43	0.08

จากตาราง 9 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ด้านปัจจัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจำแนก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.21	3	0.07	0.31	0.82
	ภายในกลุ่ม	27.69	120	0.23		
	รวม	27.91	123			
2. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.43	3	0.14	0.65	0.58
	ภายในกลุ่ม	26.57	120	0.22		
	รวม	27.01	123			
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.70	3	0.23	0.84	0.47
	ภายในกลุ่ม	33.14	120	0.28		
	รวม	33.84	123			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.68	3	0.23	0.96	0.41
	ภายในกลุ่ม	28.22	120	0.24		
	รวม	28.90	123			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.67	3	0.56	1.96	0.12
	ภายในกลุ่ม	34.05	120	0.28		
	รวม	35.72	123			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.55	3	0.18	0.91	0.44
	ภายในกลุ่ม	24.32	120	0.20		
	รวม	24.88	123	0.22		0.82

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ด้านปัจจัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจำแนก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.14	3	0.38	1.46	0.23
	ภายในกลุ่ม	31.24	120	0.26		
	รวม	32.38	123			
2. ด้านสภาพการทำงานและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.43	3	0.48	2.32	0.08
	ภายในกลุ่ม	24.70	120	0.21		
	รวม	26.14	123			
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.05	3	0.68	2.57	0.06
	ภายในกลุ่ม	31.98	120	0.27		
	รวม	34.03	123			
4. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.20	3	0.73	2.51	0.06
	ภายในกลุ่ม	35.08	120	0.29		
	รวม	37.28	123			
5. ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.55	3	0.52	1.98	0.12
	ภายในกลุ่ม	31.33	120	0.26		
	รวม	32.88	123			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.46	3	0.49	2.28	0.08
	ภายในกลุ่ม	25.57	120	0.21		
	รวม	27.03	123			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำแนก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดอย่างมาก ตั้งแต่การสรรหานักลากรที่มีคุณภาพ การอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ผู้บริหารจึงมองเห็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนของตนเอง มีการมอบหมายมีความน่าสนใจ ทำลายความสามารถ และให้ครูได้แสดงศักยภาพทางความคิด มีการริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน รวมทั้งมีนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ครูและบุคลากรทุกฝ่ายสามารถร่วมงานกันได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับ นัญจรงค์ เจริญพงษ์ (2553: 9) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมในการแสดง ความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ ได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชน ที่อาศัยการได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น การได้รับความไว้วางใจและได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553: บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยัง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จินตนา เปี่ยมลาก (2555: 6) กล่าวว่า สภาพความสัมพันธ์การปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติกรช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ การทำงานเต็มไปความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ โดยบรรยากาศที่ดีส่งเสริมให้การทำงานนั้น บรรลุผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กฤติญดา อ่อนคล้าย (2555: 81) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับ อมร ชูรักษ์ (2554: 63) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555: 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนประเสริฐสุขที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประเสริฐสุข เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครูอาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียนการคมนาคมขนส่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้การทำงานของครูนั้นเต็มไปด้วยประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเรื่อง การเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาองค์ความรู้ กระบวนการสอนนักเรียนและอำนวยความสะดวกการทำงานด้านต่าง ๆ ของครู สอดคล้องกับ ราพีง ศุภราศี (2554: บทคัดย่อ) แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิต

พทยา) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพทยา 11 (มัธยมสาธิตพทยา) จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ทั้งความสำเร็จของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ หรือแม้กระทั่งนโยบายและการบริหาร ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลทุกคนบรรลุเป้าหมายโดยไม่จำแนกหรือแบ่งแยกเพศ ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดา พันชนัง (2559: 81) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วินัย เกื้อกูล (2552: 64) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อมร ชูรักษ์ (2554: 82) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอกะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน อีกทั้งโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญกับการทำงานในทุกรูปแบบ ไม่จำกัดการคิดริเริ่ม หรือดำเนินงานต่าง ๆ และไม่ว่าคุณค่านั้นจะมีอายุน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นผลดีในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในทุกช่วงวัย และการให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ความอาวุโสจึงไม่ใช่ขีดจำกัดในการจะหยุดพัฒนาการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อุดลย์ ทองจำรูญ (2556: 84) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า บุคลากรอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ความแตกต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นระดับการศึกษาในขั้นพื้นฐานและวุฒิการศึกษาที่สูงกว่า คือระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ก็ล้วนมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน โดยครูทุกคนมีหน้าที่หลักคืองานสอน และมีหน้าที่อื่น ๆ จะต้องรับผิดชอบร่วมกันเป็นงานรองที่จะแตกแขนงไปตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และความรับผิดชอบ เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการและบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีการทำงานเป็นกลุ่มไม่ใช่ต่างคนต่างทำ มีกฎระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ใช้เหมือนกัน นอกจากนั้นการแสดงออกในการปฏิบัติงานไม่มีแบ่งแยก การมีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันจึงไม่ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557: 85) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การสอนที่มากขึ้นก็ไม่ได้ทำให้แรงจูงใจลดลงแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับ รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555: 83) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งยังสอดคล้องกับ ชื่นสุกร์ แสงกาโร (2556: 71) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขต เทศบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอัญชลี สนพลาย (2563: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับมีประสบการณ์การทำงาน 2-6 ปี และมี

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพ การทำงานและความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้าน ผลประโยชน์ตอบแทน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้นในทุกด้านให้มีระดับที่สูงขึ้น ทั้งการ มอบหมายงาน ความสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ในอนาคต

2. จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ในระดับสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพศหญิงด้วยการ มอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู และเปิดโอกาสให้ครูได้รับผิดชอบ งานที่มีความสำคัญ ส่งเสริมให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งความคิดสร้างสรรค์ และมีอิสระในการเลือก วิธีการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งมอบหมายงานที่สามารถพัฒนาศักยภาพของตัวครูเองได้ จึงจะสร้างแรงกระตุ้นและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศหญิงได้อย่างดี ส่วนด้านของครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศชาย ด้วยการมอบหมายงานที่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี งานด้านการติดต่อประสานงาน และงาน อื่น ๆ ที่สร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูในโรงเรียนรวมทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะในการร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง เช่น งานกิจกรรมลูกเสือ งานนิทรรศการสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ งานประกวดหรือร่วมการแข่งขันต่าง ๆ เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาใน ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับที่สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาใน ระดับปริญญาตรี ดังนั้น การที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูได้นั้น ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาส ก้าวหน้าในเรื่องของการศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูได้เห็น โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานของตนเอง และทำให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น และมีจุดมุ่งหมาย ที่สูงขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย

4. จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับที่สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การ

ทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสามารถเล็งเห็นแล้วว่าเมื่อครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นทำให้มีแรงจูงใจลดลง อาจเกิดจากสาเหตุการเบื่อหน่าย อาการหมดไฟในการทำงาน หรือรู้สึกเคยชินกับรูปแบบการทำงานที่จำเจ ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มากขึ้น และกระตุ้นเตือนให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองในทางที่เหมาะสม ก็จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2552). **ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- กฤติธิดา อ่อนคล้าย. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา เปี่ยมลาก. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประเสริฐสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขึ้นสุกร แสงกาโร. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขต เทศบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). **ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป**. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์.
- ดอกจันทร์ คำมีรัตน์; บุญทัน ดอกโหล่ง; และ อิมรอน มะลูลีม. (2552). **กลยุทธ์ในการบริหารของ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2554, จาก <http://www.grad.vru.ac.th/download4/141.pdf>.
- ณัญจรงค์ เฉลิมพงษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รำพึง สุภราณี. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา พันชนิง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- วินัย เกื้อกูล. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. นครราชสีมา: สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อมร ชูรักษ์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชลี สนพลาย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์. วิทยาลัยนครราชสีมา
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Herzberg, F.; et al. (1966). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.

E0036: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS IN THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF PRIMARY SCHOOL UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ปฏิพัทธ์ ศรีดารากุล¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 302 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.80 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหาร และประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านสภาพทั่วไป ส่งผลต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ประสิทธิภาพ

Abstract

The research aims to study factors affecting effectiveness in the academic administration of Trat primary school under Trat primary educational service area. The sample group used in this research consisted of 302 government teachers under Trat primary educational service area, according to Krejcie and Morgan's. Sampling was conducted by stratified random sampling and simple random sampling, classified by district. The tools used for data collection were the questionnaire of the 5-level estimation scale, 50 items. There was a classified power value between 0.20-0.80 with a total confidence value of

0.86. Data analysis using statistic programs included average value ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), multiple regression analysis.

The results showed that:

1. Instructor, educational establishments and management factors in overall and each item are at a high level.
2. Management factors, teacher factor and general condition factors had a statistically significant effect on effectiveness at the .01 level.

Keywords: Academic Administration, Effectiveness

บทนำ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร หากมองในด้านกระบวนการแล้ว การบริหารงานวิชาการจะหมายถึงกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา การบริหารงานวิชาการในด้านงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการ ได้แก่ งานควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553: 2)

สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 55.57 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 34.68 คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 44.72 และวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 42.42 ปีการศึกษา 2563 ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 59.46 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 45.31 คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 30.52 และวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 39.98 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. 2563) รายงานดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่ตกต่ำเนื่องจากมีเพียง 1 วิชาเท่านั้นที่มีคะแนนเฉลี่ยเกินร้อยละ 50 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวโน้มต่ำลงอยู่ 2 วิชา คือ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่ต้องนำมาพัฒนา และจากวิจัยของ วันวิสาข์ ศรีภูมิ (2556: 102) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านผู้บริหารและปัจจัยด้านงบประมาณ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550: 91-92) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา ปัจจัยด้านชุมชนและปัจจัยด้านผู้บริหารตามลำดับ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยสภาพทั่วไปของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ปัจจัยด้านครูส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปของสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

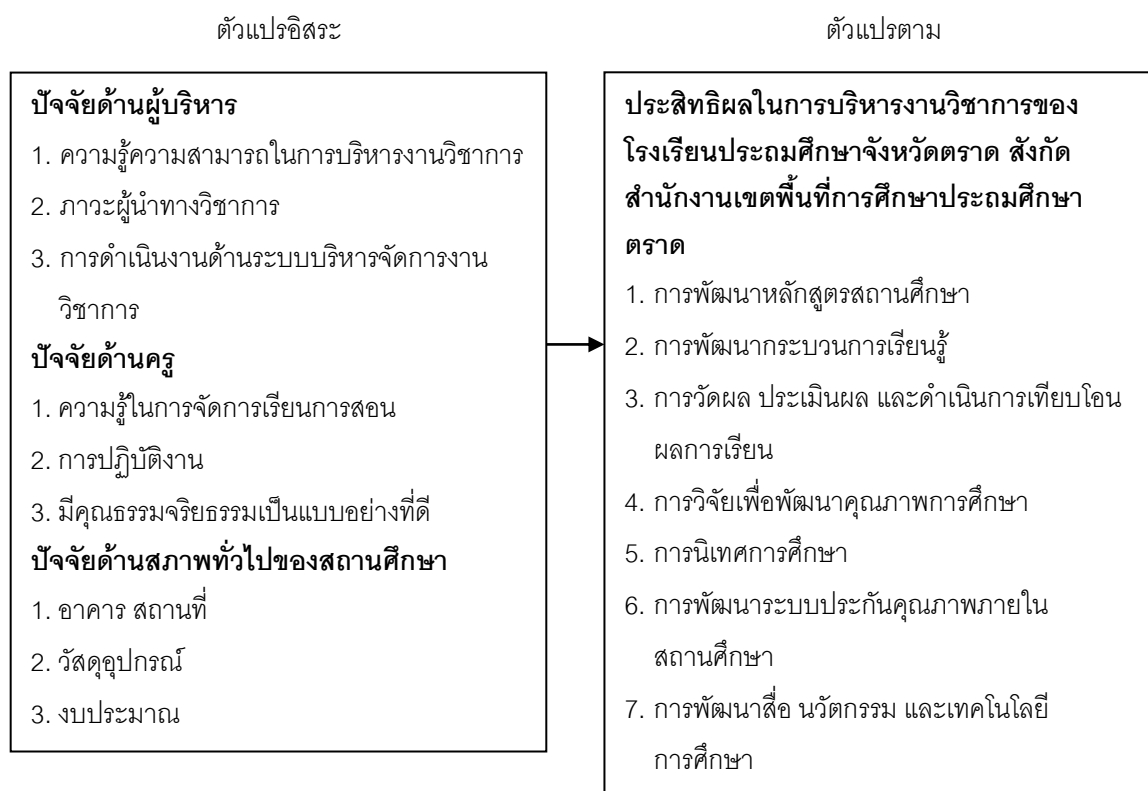
1. เพื่อทราบถึงผลการวิจัยระดับปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยสภาพทั่วไปของสถานศึกษา นำไปปรับปรุงให้ดีขึ้นกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อทราบถึงผลการวิจัยประสิทธิผลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงให้ดีขึ้นกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. ใช้ข้อมูลเป็นข้อสารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ โดยการสังเคราะห์จากหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของ ฉัตรภากรณ์ สถาปิตานนท์ (2550: 31-32) หนึ่งฤทัย หาธรรม (2553: 69) วันวิสาข์ ศรีภูมิ (2556: 6-8) และ ปวีณา เหล่าลาด (2557: 48-54)

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของ กระทรงศึกษาธิการ (2550; อ้างถึงใน จรุงนี้ แก้วเย็น. 2557: 12-21) ภารดี อนันต์นาวิ (2551: 281) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 3-4) จันทราณี สงวนนาม (2553: 151-152) Miller (1965: 175-180) และการบริหารวิชาการ

ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) มีทั้งหมด 12 ข้อ ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่า ประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ประกอบไปด้วย 7 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 7) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 1,401 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,401 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

- 1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหาร
- 1.2 ปัจจัยด้านครู
- 1.3 ปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 7) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ นำมากำหนดกรอบประเด็นการศึกษาในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. กำหนดจุดประสงค์ เกณฑ์การประเมินของแบบสอบถาม

3. สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการสอบถามเกี่ยวกับเพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีจำนวน 14 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และการดำเนินงานด้านระบบบริหารจัดการงานวิชาการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีจำนวน 12 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีจำนวน 9 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ถึง ตอนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert. 1976: 234) ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งประกอบด้วย

โดยแบบสอบถามตอนที่ 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert. 1976: 234) ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 0.80-1

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้เกณฑ์การเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งผลการหาค่าอำนาจจำแนก พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.80

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.86

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา	n = 302		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร	4.02	0.68	มาก	3
- ความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ	4.05	0.84	มาก	
- ภาวะผู้นำทางวิชาการ	5.02	1.11	มาก	
- การดำเนินงานด้านระบบบริหารจัดการงานวิชาการ	4.01	0.90	มาก	
2. ปัจจัยด้านครู	4.45	0.34	มาก	1
- ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน	4.41	0.67	มาก	
- การปฏิบัติงาน	4.46	0.57	มาก	
- มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี	4.48	0.67	มาก	
3. ปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา	4.26	0.42	มาก	2
- อาคาร สถานที่	4.37	0.67	มาก	
- วัสดุอุปกรณ์	4.11	0.73	มาก	
- งบประมาณ	4.12	0.62	มาก	
รวม	4.24	0.48	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านครู ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.34) ปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) และปัจจัยด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา	n = 302		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.19	0.70	มาก	4
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.22	0.67	มาก	3
3. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.27	0.72	มาก	2
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.11	0.68	มาก	7
5. การนิเทศการศึกษา	4.14	0.67	มาก	5
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.12	0.79	มาก	6
7. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา	4.26	0.69	มาก	1
รวม	4.19	0.70	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.72) และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) ส่วนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาคำน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68)

2. ผลการศึกษาปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้วยวิธี Enter

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ	B	Std. Error	Beta	t	P-value	VIF
ค่าคงที่	0.936	0.160		5.868	.000*	-
ปัจจัยด้านผู้บริหาร	0.863	0.011	0.976	78.110	.000*	0.66
ปัจจัยด้านครู	0.770	0.037	0.767	20.699	.000*	0.67
ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป	0.933	0.018	0.947	50.941	.000*	0.89

$R = 0.983$, $R^2 = 0.991$, Adjusted $R^2 = 0.983$

Std. Error of the estimate (SEE) = 0.056, Sig. = .000*

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านสภาพทั่วไป โดยที่ ปัจจัยด้านผู้บริหารส่งผลมากที่สุด (Beta 0.976) และปัจจัยด้านครูส่งผลน้อยที่สุด (Beta 0.767) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง ($R = 0.983$) มีอำนาจในการพยากรณ์ ($R^2 = 0.991$) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ ($SEE = 0.056$)

ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดด้านมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป ($B = 0.933$) รองลงมา ปัจจัยด้านผู้บริหาร ($B = 0.863$) และน้อยที่สุด ปัจจัยด้านครู ($B = 0.770$)

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y = 0.936 + 0.933X_3 + 0.863X_1 + 0.770X_2$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.976X_1 + 0.947X_3 + 0.767X_2$$

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา และปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านสภาพทั่วไป ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพิ่มอีกหนึ่งข้อ

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.48) เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยด้านครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.34) รองลงมาปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) และน้อยที่สุดปัจจัยด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารนำปัญหาและข้อบกพร่องที่ได้จากการประเมินผลมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานการบริหารงานวิชาการให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ศรีภูมิ (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปัญญา หาแก้ว (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา เหล่าลาด (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.70) เมื่อจำแนกรายด้านแล้วพบว่า การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.72) รองลงมา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) และส่วนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาคำน้อยที่สุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68) โดยด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการประกาศใช้มาตรฐานสถานศึกษาและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง สถานศึกษามีสถานที่และเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นสัดส่วน และสถานศึกษามีการประเมินตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาหรือเกณฑ์มาตรฐานที่สถาน ศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญา จันทะพันธ์ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปัญญา หาแก้ว (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาระบบ และนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา เหล่าลาด (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่าด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากพบว่าการประกันคุณภาพการศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนมีการจัดหารวบรวมวัสดุ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บริการในการศึกษาค้นคว้าของนักเรียน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการติดตาม บำรุงรักษาอาคารเรียนและสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ อาคารมีความมั่นคงสามารถใช้งานได้และสถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุปัญญา หาแก้ว (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 พบว่า ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา เหล่าลาด (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านอาคาร สถานที่ที่มีความสัมพันธ์กับด้านเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .55

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและดูแลให้คำปรึกษาแก่คณะครูในการปฏิบัติงานวิชาการอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเองทั้งทางด้านการเรียนการสอนและอบรมนักเรียนรวมทั้งควรที่จะเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ในการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านครู ครูควรมีเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา และที่สำคัญอย่างยิ่งคือครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนและสังคม
3. ด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณในการดำเนินงานและสนับสนุนการบริหารงานวิชาการร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา และต้องมีการติดตาม ประเมินผลและบำรุงรักษาอาคารเรียนและสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ เพื่อให้สถานศึกษาจะได้มีอาคารเรียน อาคารประกอบมั่นคงแข็งแรงอยู่ในสภาพเหมาะสมและใช้ได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาโดยจำแนกประเภทโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน และตามระดับชั้นที่โรงเรียนได้ทำการเปิดสอน เพื่อให้ผลการศึกษามาปรับใช้ได้และนำไปพัฒนาต่อไป
2. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งในการทำการวิจัยครั้งถัดไปอาจใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถทำให้การศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จรุณี แก้วเย็น. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ยะลา: ชานเมืองการพิมพ์
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บั๊ค พอยท์.

- ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปริญญา จันทะพันธ์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปวีณา เหล่าลาด. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (Principles, Theories of Educational Administration)**. ชลบุรี: มนตรี.
- วันวิสาข์ ศรีภูมิ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2559). **รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559**.
- สุปัญญา หาแก้ว. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- หนึ่งฤทัย หารธรรม. (2553). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed., New York: Harper of Ron.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Actives*. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608.
- Likert, L. E. (1976). *New Ways of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Miller, V. (1965). *Administration of American School*. New York: Mc Millan Pubishing.

E0037: การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

A STUDY OF THE WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN THE EFFICIENCY PROMOTION NETWORK SCHOOL, GROUP 6, UNDER PATHUM TANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศรณี ทวีรัตน์¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิธีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 จำนวนทั้งสิ้น 169 คน มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of motivation for the performance of teachers in the efficiency promotion network school group 6 by the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The process of the study was studied from a sample group of teachers in the efficiency promotion network school group 6. A total of 169 participants were derived from the sample

group size table of the Krejcie & Morgan (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) and using a stratified random sampling method. The instrument used in the research was a questionnaire which was a 5-level estimation scale with a consistency index between 0.80-1.00 and a confidence value of 0.91. The statistics used in the research were mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D) and t-test (t-test).

The results of the research

1. The motivation for the performance of teachers in the efficiency promotion network school group 6 by the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. Most of them are at a high level. Considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect. Sorted from most to least as follows: 1) Success in operation 2) Responsibility 3) The character of the work performed 4) respect and 5) progress in work

2. When it had compared the motivation for the performance of teachers in the efficiency promotion network school group 6 by the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. It had classified by sex and work experience. It was found that overall and each aspect was not different.

Keywords: The motivation for the performance, The teachers in the efficiency promotion network school group 6

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่า การเปลี่ยนแปลง เป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรมคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารส่วนบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (ราชกิจจานุเบกษา. 2553: 20)

สถาบันทางการศึกษาหรือโรงเรียน เป็นหนึ่งในความสำคัญของการประกอบวิชาชีพครูเป็นที่ที่สามารถฝึกฝนพัฒนาศักยภาพทั้งครูและนักเรียนร่วมกัน ครูที่เป็นผู้สอนควรการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ตัวครูถือเป็นบุคลากรหลักและสำคัญยิ่งของโรงเรียน ต้องพัฒนาเพราะความก้าวหน้าของครูมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าของนักเรียน ในแง่ของการพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความมั่นใจในตนเอง และพฤติกรรมกระเรียนของนักเรียน และเป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพูดถึงใส่ใจดูแลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างแรงจูงใจ เพื่อก่อเกิดกำลังใจในการทำงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างคุณภาพ ตลอดจนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่อาจจะเกิดขึ้นตามความต้องการของตนเองมิใช่การบังคับจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นหมายถึง ปริมาณคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ก็จะมีตามมาด้วยเช่นกัน ในนโยบายและหลักสูตร ครูเป็นผู้ใช้และนำไปปฏิบัติ ซึ่งแน่นอนว่าจะต้องเป็นการทำงานร่วมกันของหลาย ๆ ฝ่าย หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานแบบเป็นทีม ซึ่งการที่ครูหรือทีมของครูจะปฏิบัติได้ผลดี มากน้อยเพียงใด สิ่งสำคัญอยู่ที่ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่มากพอ และความพอใจที่ครูมีให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง และความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อมั่น ความเชื่อค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของแรงจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (พนมวัน ชุ่มใจ. 2554: 3)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่จะทำให้นักหรือกลุ่มบุคคลทำงานไปได้ด้วยดีเพียงใดหรือไม่ ระดับแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงานย่อมมีผลกระทบต่องานของบุคคลในองค์การ แม้ว่าแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การ คนที่มีแรงจูงใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่น เอาใจใส่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายอยู่อย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตรงกันข้ามกับบุคคลที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำหรือแรงจูงใจเสียจะเป็นบุคคลที่อารมณ์ไม่ดี กระด้างกระเดื่องต่อการปกครองบังคับบัญชา เกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ พฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้นเฉื่อยชาการทำงานช้าการเลิกงานก่อนเวลา การลาป่วยบ่อย ๆ รวมทั้งการพยายามหาหนทางโยกย้ายเพื่อไปหาการทำงานในตำแหน่งอื่นอัตราการเข้าออกจากที่ทำงานเดิมบ่อย ๆ ของบุคคลในองค์การย่อมแสดงให้เห็นถึงสภาพ แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การอยู่ในระดับต่ำต้องการได้การแก้ไข อย่างเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา (พนมวัน ชุ่มใจ. 2554: 3)

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 6 ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนคลองสอง โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง โรงเรียนไทรรัฐวิทยา 69 โรงเรียนบ้านบึง โรงเรียนปากคลองสอง โรงเรียนลำสนุ่น โรงเรียนวัดกลางคลองสาม โรงเรียนวัดกล้าชุม โรงเรียนวัดเกิดการอุดม และโรงเรียนสังอ้าวิทยา เป็นกลุ่มโรงเรียนหนึ่งที่ประสบปัญหาในเรื่องการขอย้ายและการขาดแคลนของข้าราชการครูอยู่เสมอ ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าครูบางโรงเรียนขาดสวัสดิการบางอย่าง เช่น บ้านพักครู ค่าที่พัก เป็นต้น ครูส่วนใหญ่เป็นครูใหม่หรือครูผู้ช่วยจำนวนมาก ประสบการณ์ในการทำงานมีน้อย ความรับผิดชอบความกระตือรือร้น ในการทำงานรวมถึงประสบการณ์ ทักษะต่าง ๆ ของครูยังต้องพัฒนาอีกมาก ที่สำคัญเป็นครูต่างภูมิลำเนา จึงมีการยื่นคำร้องขอย้าย จำนวนมาก และปัจจุบันครูบางท่านปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานของตนเอง จึงเป็นปัญหาต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2564)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารบุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจต่อผู้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

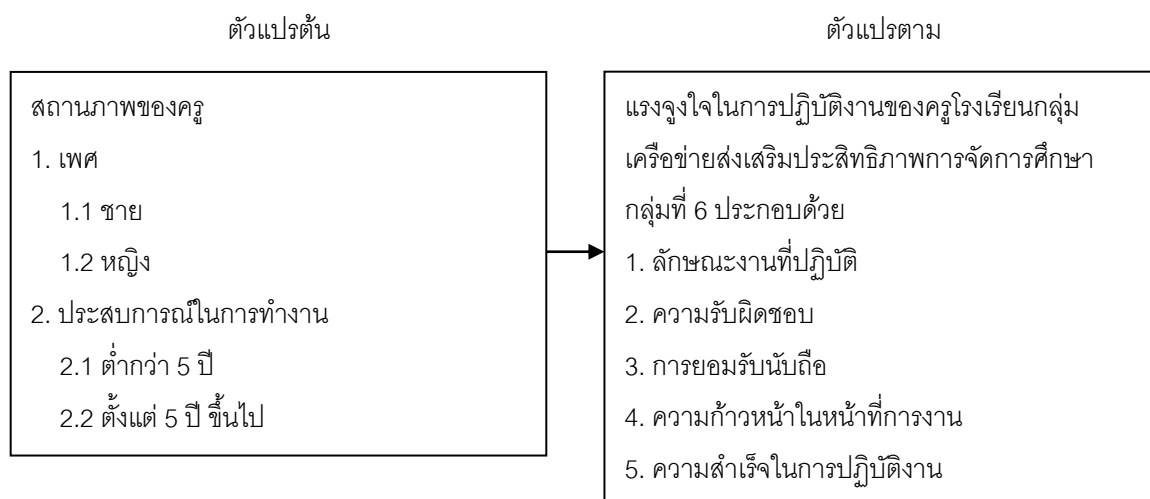
1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการนำข้อมูลไปแก้ไขปรับปรุงการบริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดทฤษฎีจูงใจของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959: 60-63) ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 6 จำนวน 169 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ธันวาคม 2564 - มกราคม 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจำนวน 169 ฉบับ โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จาก 11 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 304 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 169 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ร้อยละ (Percentage: P) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 169 คน จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.79	.58	มาก	3
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	.65	มาก	2
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.77	.68	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.69	.64	มาก	5
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.98	.50	มาก	1
ภาพรวม	3.83	.54	มาก	

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .54) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .50) 2) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .65) 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .58) 4) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .68) และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .64)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ภาพรวม และรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.77	.57	3.81	3.59	-1.62	.57
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.84	.64	3.95	.66	-1.0	.90
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.72	.67	3.81	.69	-.19	.39
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.62	.62	3.73	.65	-1.14	.42
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.99	.46	3.97	.52	-.60	.33
รวม	3.79	.53	3.85	.54	-1.0	.76

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี ขึ้นไป		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.71	.59	3.90	.56	-2.17	.43
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.87	.66	3.96	.64	-.85	.95
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.75	.67	3.80	.70	-.49	.62
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.65	.65	3.75	.62	-1.07	.72
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.93	.47	4.04	.52	-1.38	.56
รวม	3.78	.54	3.89	.53	-1.31	.98

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานในหน้าที่มีความน่าสนใจและพัฒนาแนวทางอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานในหน้าที่ของท่านมีความน่าสนใจและพัฒนาแนวทางอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมาย ตามลำดับ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลสำคัญในโรงเรียน ตามลำดับ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งที่สูงขึ้น และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านหรือข้าราชการสามารถสอบเปลี่ยนสายงานได้ ตามลำดับ

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมประสบความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ให้ความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทำให้ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ความสามารถของตน มีส่วนร่วม สนับสนุนและช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ การได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้ลาศึกษาต่อ รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบด้วยระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โกมล บัวพรม (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ นิสสัย (2554: บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤตดิเดช จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤตดิเดช จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านของแต่ละข้อ ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานในหน้าที่มีความน่าสนใจและพัฒนาแนวทางอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทำให้ครูทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนมีโอกาสวางแผน และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ รวมไปถึงการสนุกกับงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนอันจะก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำซึ่งเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ตรงกับคุณวุฒิ และตรงตามตำแหน่ง นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น รวมถึงบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สะดวกสบาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์ (2556: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนระยอง

วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติงานตรงกับความถนัด

1.2 ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานในหน้าที่ของท่านมีความน่าสนใจและพัฒนาแนวทางอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมาย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานใด ๆ แล้วก็มี ความมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเสมอ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลาเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา จิระสถิตถาวร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาวิทยาอำเภอมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่าด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคทิพา ศรีสว่าง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนคร เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนคร เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากและวิเคราะห์รายด้าน ก็พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลสำคัญในโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง เชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ที่ให้การยอมรับความสามารถในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจ และน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ นคร (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งที่สูงขึ้น และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านหรือข้าราชการสามารถสอบเปลี่ยนสายงานได้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครุมีความภาคภูมิใจกับความเป็นครู และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ บุคลากรสามารถนำ ความรู้ ความสามารถไปพัฒนาส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนโดยการให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครุมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จแม้ว่าบางภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจากปัจจัยต่าง ๆ ก็สามารถแก้ไขสถานการณ์ไปได้ด้วยดี ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง อีกทั้งโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ บุษบา รัตนมงคล (2551: 8) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมน้ำจันทน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การที่ครูคาดหวังไว้ว่าเมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้น จะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น และสอดคล้องกับ เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์ (2556: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูต่างได้รับโอกาสในการรับผิดชอบภาระ

งานที่สำคัญไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผลลัพธ์ของงานที่ออกมาดี ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างทำงานออกมาดีทั้งนั้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การให้โอกาสหรือมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิงก็ทำให้งานออกมาดี รางวัลตอบแทนที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ก็มิอย่างใดแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เกื้อกูล (2552: 64) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติญดา อ่อนคล้าย (2555: 65) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผู้มีประสบการณ์น้อย ก็ให้ความเคารพผู้ที่อาวุโส การปฏิบัติงานจึงค่อนข้างเป็นไปด้วยความราบรื่น แรงจูงใจในการทำงานสำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน ซึ่งสิ่งที่ยึดเหนี่ยวและทำให้ไปในทิศทางเดียวกันนั้น คือความรัก ความสามัคคีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555: 83) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่นสุกร์ แสงวาทโร (2556: 71) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตเทศบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู รวมถึงควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่
2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรส่งเสริมและมอบหมายให้ครูได้รับมอบหมายงานในภาระหน้าที่ที่สำคัญ รวมถึงควรให้ครูมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมาย
3. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สนับสนุนและชื่นชมผลงานของครู รวมถึงควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลสำคัญในโรงเรียน
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากงานที่ปฏิบัติ รวมถึงควรเปิดโอกาสให้ครูหรือข้าราชการสามารถสอบเปลี่ยนสายงานได้
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. ควรศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ นิสสัย. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤณีเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤติธิดา ช่อนคล้าย. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกมล บัวพรหม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชีนสุกร แสงวงกาโร. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตเทศบาลเมือง บ้านบึง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา ะโธ. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการกำหนดและแก้ไขการเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (2553, สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 127 ตอนพิเศษ 97 ง.
- พนมวัน ชุ่มใจ. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวททยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภักทิพพา ศรีสว่าง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอำเภอหางแมง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย เกื้อกูล. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ปทุมธานี: สำนักงานฯ.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี ตราด). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzbergs, F.; Mausner, B.; & Snyderman, B. (1959). *The Motivator to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0038: การศึกษาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

A STUDY OF CONFLICT MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

รพีพร ศรีทองแท้¹ ทรงยศ แก้วมงคล² ชิววรรณ สุวานิโช³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์

บทคัดย่อ

การศึกษการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้กลุ่มอำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างาน จำนวนทั้งสิ้น 150 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นแบบการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวม แบบการเอาชนะ และแบบการยอมให้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบการร่วมมือ แบบการประนีประนอม และแบบการหลีกเลี่ยงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน ที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวม แบบการเอาชนะ แบบการร่วมมือ และแบบการหลีกเลี่ยง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน แบบการประนีประนอม และแบบการยอมให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง, การบริหารจัดการความขัดแย้ง

Abstract

The purposes of this research were to study the level and compare the opinions towards conflict management in the schools under Pathunthani Primary Educational Service Area office 2 classified by

education level and experience. The samples were 150 administrators and department heads. The tools used in this research are 5 level of questionnaires, the statistic of data analysis consists of frequency distribution, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and F-test.

The results of research found that

1. the conflict management in the school under Pathunthani Primary Educational Service Area 2 revealed that the overall aspects and every aspect were at the high level but Avoiding mode was medium level.

2. The comparing conflict management in the school by education level had the opinions in overall, competing mode and accommodating mode were the significant different at .05 level but collaborating mode, compromising mode and avoiding mode were not different.

3. The comparing conflict management in the school by experience had the opinions in overall, competing mode, collaborating mode and avoiding mode were the significant different at .05 level but compromising mode and accommodating mode were not different.

Keywords: Conflict, Conflict management

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมแล้วแต่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่น ถือเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร แล้วประกอบกันเป็นสังคมโดยมีครอบครัวเป็นหน่วยย่อยของสังคม ซึ่งการอาศัยอยู่ร่วมกันย่อมมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งการอยู่ร่วมกันของคนกลุ่มมากย่อมมีความหลากหลายทั้งด้านค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ วัฒนธรรม ตลอดจนถึงเป้าหมายในชีวิต ความคิดเห็นและรับรู้ประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมแตกต่างกันไป ซึ่งในความหลากหลายและต่างต่างนี้อาจก่อให้เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคมได้ทุกที่ ทุกเวลา อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้เกิดการแก่งแย่งแข่งขัน เพื่อให้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ ประกอบกับสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความขัดแย้ง ยิ่งสังคมมีขนาดใหญ่ขึ้นเพียงใดความขัดแย้งย่อมมีโอกาสที่จะเกิดมากขึ้น โดยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้จะทำให้มีการแบ่งกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวกขึ้น ตามผลประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อความขัดแย้งนี้มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นอาจก่อให้เกิดสงคราม จนมีการสูญเสียในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นชีวิต ทรัพย์สิน และความสงบสุขในสังคม (ศศิวิมล ศศิวรกุล. 2561: 1)

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องเกี่ยวข้องและพบเจออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้อาจเกิดขึ้นได้กับบุคคล 2 คน หรือมากกว่า 2 คน ที่มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่น่าพอใจซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกอยากเอาชนะหรือทำให้อีกฝ่ายมีความสูญเสียและถูกกดดัน ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความตึงเครียด และมีแนวโน้มก่อให้เกิดความรุนแรงขึ้นในสังคม (รัฐพล เย็นใจมา; และ สุรพล สุยะพรหม. 2561: 224) สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมมีด้วยกันหลายปัจจัย ดังที่ กรุณา มธุลาภรังสรรค์ (2564: 120) ได้ให้ทัศนะของสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งไว้ว่า สาเหตุหลักของความขัดแย้งยังคงเป็นเรื่องของการแย่งชิงอำนาจและผลประโยชน์ การแสดงความคิดเห็นและเป้าหมายที่ไม่ตรงกัน และไม่มีการยอมรับในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้ที่มีอำนาจที่หลงระเหิรในอำนาจมักขาดการรับฟัง จึงเห็นว่าอีกฝ่ายหนึ่งมีการต่อต้าน ในขณะที่เดียวกันเมื่ออำนาจมีการ

เปลี่ยนแปลง มีการสูญเสียอำนาจเกิดขึ้น มักจะเกิดการเรียกร้องอำนาจคืน จึงก่อให้เกิดการแบ่งกลุ่มแบ่งฝ่ายขึ้นในสังคม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้จะส่งผลทั้งในทางบวกและทางลบ เมื่อความขัดแย้งถูกรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ แต่ในทางตรงกันข้ามหากความขัดแย้งไม่ได้รับการแก้ไขไม่ถูกจำกัดวง ถูกปล่อยปะละเลยให้เกิดเพิ่มมากขึ้นอาจก่อให้เกิดความรุนแรงและความสูญเสีย ดังนั้นเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้วผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขความขัดแย้งนั้นควรมีการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างถูกวิธีและรักษาความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งนั้นให้เกิดผลดีมากที่สุด

การบริหารจัดการความขัดแย้งในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งวิถีในการดำรงชีวิต ลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรม ทศนคติ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ก่อให้เกิดความหลากหลายนี้สาเหตุของความขัดแย้งและระดับของความรุนแรงในความขัดแย้งนั้นเป็นสิ่งที่ต้องทราบและพิจารณาให้ชัดเจนก่อน (สายสุนีย์ เมฆอรุณ; เกษมพันธุ์ ชนะทัพ; และ กาญจนา ธาราพรรค. 2564: 85) จึงจะสามารถหากระบวนการ วิธีการหรือแนวทางการที่เหมาะสมในการลดความขัดแย้งนั้น ซึ่งการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่เป็นเพียงหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องร่วมกันแก้ปัญหา โดยวิธีการจัดการกับความขัดแย้งสามารถทำให้หลายวิธีทั้งในระดับบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย เช่น การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีร่วมมือ ร่วมใจ การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการปรองดอง การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอม การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีเอื้ออำนวย การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการหลีกเลี่ยงหรือละเลย การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีบังคับ เป็นต้น (สิญธร นาคพิน; และ วิลาวัลย์ สมบูรณ์. 2562: 35-36) อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นวิธีใดที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการความขัดแย้งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในคู่ขัดแย้ง และไม่มีวิธีการจัดการความขัดแย้งใดดีที่สุด ดังนั้นวิธีที่ควรนำมาใช้ควรเป็นวิธีที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายและประสานความสัมพันธ์ให้ยั่งยืน (สรรพกิต เจริญรุ่งโรจน์. 2563: ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ประกอบไปด้วย 3 อำเภอ 67 โรงเรียน ซึ่งในการดำเนินงานของแต่ละโรงเรียนประกอบไปด้วยการแบ่งส่วนราชการการบริหารเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป โดยในแต่ละกลุ่มงานจะมีการกำหนดขอบข่ายและภารกิจไว้ (ทิพย์รัตน์ จิตตเดชาร. 2559: 3) ในการดำเนินการกิจของส่วนราชการทั้ง 4 ฝ่ายนี้ ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันครูจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินงาน เนื่องจากเกิดการแข่งขันขึ้นทั้งกับตัวเอง แข่งกับเวลา หรือแข่งกับผู้อื่นทั้งในโรงเรียนเองและนอกโรงเรียน อีกทั้งครูยังต้องดำเนินงานที่คำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นหลัก จึงต้องมีการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง (นัฐริกา นิลสุข. 2560: 12) ในขณะเดียวกันโรงเรียนเองต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและการบริหาร ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในด้านของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งสภาวะการที่เกิดขึ้นเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียน ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เห็นได้จากงานวิจัยของ อรพรรณ บุญทูล ที่มีการศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารศึกษามีผลต่อบรรยากาศของ

โรงเรียนค่อนข้างสูง เนื่องจากถ้าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้รับการบริหารจัดการที่ดี จะเป็นการสร้างบรรยากาศของที่ดีองค์กรด้วย (อพรพรรณ บุญทูล. 2562: 105-106)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารงานของโรงเรียน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ดังนั้น เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นโรงเรียนผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ยอมรับในความขัดแย้ง และพยายามหาแนวทาง วิธีการในการจัดการกับความขัดแย้งนั้นอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้ความขัดแย้งลุกลาม และรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นความขัดแย้งในทางทำลาย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความแตกแยก ขาดความสามัคคี ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงาน (มาเดีย มะทอง. 2556: 3) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพัชร ภูจอม พบว่า ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานของครูในโรงเรียนในระดับที่สูง เนื่องจากผู้บริหารที่มีเทคนิควิธีการในการบริหารความขัดแย้ง มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร เจรจากตกลง ให้เกิดความคิดระหว่างบุคคลที่เข้าใจตรงกัน เพื่อใช้ในการสร้างข้อตกลงและเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย จะนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีและข้อตกลงร่วมกันของทั้งสองฝ่าย (ญัฐพัชร ภูจอม. 2560: 167) ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีหลักการ และเทคนิคในการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ การเจรจา การกระจายความเป็นธรรม การใช้อำนาจ และเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมกับสาเหตุ บทบาทและความแตกต่างระหว่างบุคคลของคู่กรณี เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ (มานพ ทองคำ. 2559: 2-3)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่าการบริหารจัดการความขัดแย้งเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ยังสามารถนำผลการศึกษาไปวางแผนในการพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสังกัดได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

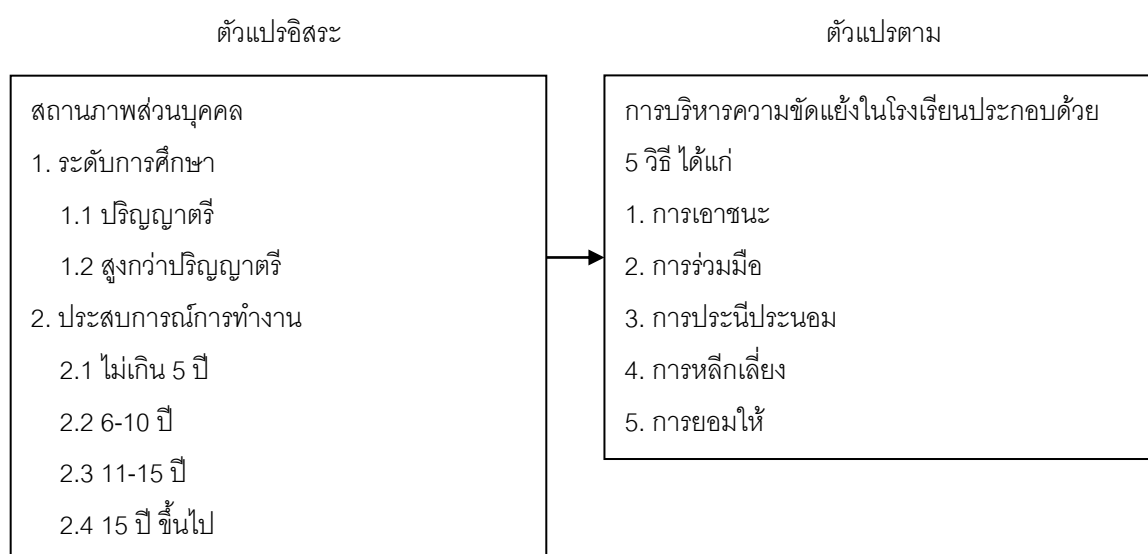
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ทราบการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้และทักษะในการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน

2. ผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนกลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ทราบการบริหารจัดการความขัดแย้งของตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงาน และควบคุมความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

3. ผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนกลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำผลการวิจัยไปพัฒนาทักษะในการบริหารความขัดแย้งของตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในงานวิจัยของนักการศึกษา จำนวน 10 คน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกมาได้แก่ ประกายกาญจน์ แดงมาตี (2559: 10), รุ่งนภา กระสังข์ (2559: 4), สาวิตรี ไทบุตร (2559: 3), กมลนันทน์ ศรีจ้อย (2560: 14), กาญจนา ประวรรณรัมย์ (2561: 4), ดิเรก อุทรวาทิการ ณ อยุธยา (2561: 3), ศศิวิมล ศศิวิมล (2561: 4), สุพัตรา ศรีงมี (2561: 4), อนุสรา สิงโต (2561: 8) และ สุกัญญา ไช้เส้น (2563: 6) พบว่า นักการศึกษาได้ใช้แนวคิดการบริหารความขัดแย้งของโรมัส และ คิลแมนน์ (Thomas and Kilmann) กับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ตัวแปรตาม คือ การบริหารความขัดแย้ง ตามกรอบแนวคิดของ Thomas and Kilmann ประกอบด้วย 5 วิธี ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และหัวหน้างาน ปีการศึกษา 2564 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 3 กลุ่มอำเภอ ประกอบด้วย อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ จำนวน 67 โรงเรียน รวมทั้งหมด 335 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหาร และหัวหน้างาน ปีการศึกษา 2564 ในโรงเรียนกลุ่มอำเภอลำลูกกา ซึ่งได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 30 คน หัวหน้างาน จำนวน 120 คน รวมทั้งสิ้น 150 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 25 ข้อ ซึ่งตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .834

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าไปตอบแบบสอบถามผ่าน Google Forms แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยการทำการแจกแจงความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้การทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	56	37.33
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	94	62.67
รวม	150	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 ไม่เกิน 5 ปี	14	9.33
2.2 6-10 ปี	60	40.00
2.3 11-15 ปี	36	24.00
2.4 15 ปี ขึ้นไป	40	26.67
รวม	150	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 62.67 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 และเมื่อจำแนกประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์สอน 6-10 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีประสบการณ์สอน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีประสบการณ์สอน 11-15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และมีประสบการณ์สอนไม่เกิน 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33

ตาราง 2 ระดับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน	ระดับ			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. แบบการเอาชนะ	3.57	1.20	มาก	4
2. แบบการร่วมมือ	4.17	.60	มาก	1
3. แบบการประนีประนอม	4.05	.64	มาก	2
4. แบบการหลีกเลี่ยง	3.26	1.06	ปานกลาง	5
5. แบบการยอมให้	3.90	.64	มาก	3
รวม	3.81	.50	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า โรงเรียนกลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการบริหารความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน แบบการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.60) แบบการประนีประนอม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.64) แบบการยอมให้ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .64) แบบการเอาชนะ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.20) อยู่ในระดับมาก และแบบการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.06) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยตามลำดับ

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน	ปริญญาตรี (n = 166)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 99)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. แบบการเอาชนะ	3.11	1.49	3.84	.89	-3.74	.00*
2. แบบการร่วมมือ	4.22	.53	4.14	.64	.80	.13
3. แบบการประนีประนอม	4.10	.60	4.02	.67	.72	.22
4. แบบการหลีกเลี่ยง	2.85	1.04	3.51	1.00	-3.86	.46
5. แบบการยอมให้	3.98	.59	3.85	.67	1.22	.05*
รวม	3.69	.37	3.88	.56	-2.23	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า แบบการเอาชนะ และแบบการยอมให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบการร่วมมือ แบบการประนีประนอม และแบบการหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารความขัดแย้ง ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F-test	Sig.
1. แบบการเอาชนะ	ระหว่างกลุ่ม	44.39	3	14.79	12.60	.00*
	ภายในกลุ่ม	171.38	146	1.17		
	รวม	215.74	149			
2. แบบการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.89	3	1.30	3.78	.01*
	ภายในกลุ่ม	50.06	146	.34		
	รวม	53.95	149			

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารความขัดแย้ง ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F-test	Sig.
3. แบบการประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	3.00	3	1.00	2.49	.06
	ภายในกลุ่ม	58.75	146	.40		
	รวม	61.75	149			
4. แบบการหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	19.55	3	6.52	6.39	.00*
	ภายในกลุ่ม	148.77	146	1.02		
	รวม	168.32	149			
5. แบบการยอมให้	ระหว่างกลุ่ม	1.21	3	.40	.98	.40
	ภายในกลุ่ม	60.13	146	.41		
	รวม	61.34	149			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.99	3	2.33	11.02	.00*
	ภายในกลุ่ม	30.87	146	.211		
	รวม	37.86	149			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอ ลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า แบบการเอาชนะ แบบการร่วมมือ และแบบการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบการร่วมมือ และแบบการยอมให้ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แบบการเอาชนะ

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	15 ปี ขึ้นไป
		3.45	2.95	3.97	4.18
ไม่เกิน 5 ปี	3.45	-	.501	-.526	-.735*
6-10 ปี	2.95	-.501	-	-1.026*	-1.035*
11-15 ปี	3.97	.526	1.026*	-	-.209
15 ปี ขึ้นไป	4.18	.735*	1.235*	.209	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน แบบการเอาชนะ แตกต่างกัน โดยครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่างจากครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป ซึ่งครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน แบบการเอาชนะ ที่ต่ำกว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป และครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่างจากครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ซึ่งครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน แบบการเอาชนะ ที่สูงกว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แบบการร่วมมือ

ระดับการศึกษา		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	15 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.14	4.07	4.04	4.43
ไม่เกิน 5 ปี	4.14	-	.070	.104	-.287
6-10 ปี	4.07	-.070	-	.034	-.357*
11-15 ปี	4.04	-.104	-.034	-	-.391*
15 ปี ขึ้นไป	4.43	.287	.357*	.391*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 6 พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน แบบการร่วมมือ แตกต่างกัน โดยครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่างจากครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี ซึ่งครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน แบบการร่วมมือ ที่สูงกว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แบบการหลีกเลี่ยง

ระดับการศึกษา		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	15 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.77	2.94	3.47	3.73
ไม่เกิน 5 ปี	2.77	-	-.172	-.695*	-.954*
6-10 ปี	2.94	.172	-	-.523*	-.782*
11-15 ปี	3.47	.695*	.523*	-	-.258
15 ปี ขึ้นไป	3.73	.594*	.782*	.258	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 7 พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน แบบการหลีกเลี่ยง แตกต่างกัน โดยครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่างจากครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป ซึ่งครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นที่ต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน แบบการหลีกเลี่ยง ที่ต่ำกว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป และครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่างจากครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป ซึ่งครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นที่ต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน แบบการหลีกเลี่ยง ที่ต่ำกว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม

ระดับการศึกษา		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	15 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.69	3.60	3.84	4.13
ไม่เกิน 5 ปี	3.69	-	.087	-.148	-.443*
6-10 ปี	3.60	-.087	-	-.235*	-.531*
11-15 ปี	3.84	.148	.235*	-	-.295*
15 ปี ขึ้นไป	4.13	.443*	.531*	.295*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 8 พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกัน โดยครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่างจากครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี และ 11-15 ปี ซึ่งครูและผู้บริหารที่มี

ประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวม ที่สูงกว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี และ 11-15 ปี และครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่างจากครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ซึ่งครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวม ที่ต่ำกว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี

สรุปผลการวิจัย

1. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์สอน 6-10 ปี
2. การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นแบบหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า แบบการเอาชนะ และแบบการยอมให้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนแบบการร่วมมือ แบบการประนีประนอม และแบบการหลีกเลี่ยง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า แบบการเอาชนะ แบบการร่วมมือ และแบบการหลีกเลี่ยง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนแบบการร่วมมือ และแบบการยอมให้ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาก้าวหน้าทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการบริหารความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกายกาญจน์ แดงมาดี (2559) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมอญ) พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมอญ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการตระถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีการหาแนวทางในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสม เพื่อไม่ให้ความขัดแย้งนั้นบานปลายอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งที่คำนึงถึงผลดีอันจะเกิดขึ้นกับโรงเรียนมากที่สุด

2. การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้ง

ในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะก่อนการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารแต่ละคนต้องได้รับความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามที่กำหนดไว้ซึ่งในด้านคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดไว้ว่าต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาทางการบริหารการศึกษา ซึ่งการบริหารความขัดแย้งถือเป็นหนึ่งในหัวข้อของการบริหารสถานศึกษา ส่วนหัวหน้างานซึ่งบางส่วนดำรงตำแหน่งครู ที่ได้มีการกำหนดไว้ว่าต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา โดยไม่ได้มีการกำหนดการบริหารความขัดแย้งไว้ในสาระวิชา จากสถาบันทางการศึกษา ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเรียนอาจต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา กระสังข์ (2559) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเกิดได้จากหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นในด้านความคิดและความรู้สึก ด้านของตัวบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการสื่อสาร ซึ่งหมายรวมถึงประสบการณ์ทำงานที่ถือเป็นสาเหตุในด้านตัวของบุคคล โดยประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน อาจทำให้มีวิธีการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วย อาจมีการทำให้เกิดการติดต่อสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น แนวคิด หรือแม้กระทั่งภาระหน้าที่ในโรงเรียนที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความเห็นต่อการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนแตกต่างกันไปด้วย ศศิวิมล ศศิวรกุล (2561) ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ที่ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีการจัดการความขัดแย้งโดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารความขัดแย้ง แบบการร่วมมือ ผู้บริหารควรหาแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น พิจารณาความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อหาแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสมกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
2. การบริหารความขัดแย้ง แบบการประนีประนอม ผู้บริหารควรยึดหลักทางสายกลางในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อลดความรุนแรงอันจะเกิดขึ้นจากความขัดแย้งนั้น
3. การบริหารความขัดแย้ง แบบการยอมให้ ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ยึดแนวปฏิบัติในการจัดการความขัดแย้งที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยการพิจารณาข้อมูลอย่างรอบครอบ ด้วยความเชื่อใจของตนประกอบกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรในโรงเรียน
4. การบริหารความขัดแย้ง แบบการเอาชนะ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้โต้แย้ง ไม่ควรยืนยันให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามความเชื่อ ความคิด และวิธีการของตนเอง

5. การบริหารความขัดแย้ง แบบหลีกเลี่ยง ผู้บริหารไม่ควรปล่อยเวลาให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ลดลงหรือหายไปเอง ควรให้ความสนใจ และหาแนวทางในการจัดการ ให้ความขัดแย้งนั้นไม่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารความขัดแย้งแต่ละแบบต่อการบริหารงาน 4 ฝ่ายของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กมลนันท์ ศรีจ้อย. (2560). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ.

กรรณมา มธุลาภรังสรรค์. (2564, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยและเงื่อนไขความขัดแย้งในสังคมไทย. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร. 12(1): 120-130.

กาญจนา ประวรรณรัมย์. (2561). การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ดิเรก อุทรทวิการ ณ อุทยา. (2561). กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งในองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพย์รัตน์ จิตตเดชาธร. (2559). การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ). การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย ศิลปากร.

นงฐิภา นิลสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานตามทัศนคติของครู อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประกายกาญจน์ แดงมาดี. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม). การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มาเดีย มะทอง. (2556). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มานพ ทองคำ. (2559). การจัดการความขัดแย้งของฝ่ายบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นุริรัมย์:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รัฐพล เย็นใจมา; และ สุรพล สุขะพรหม. (2561, เมษายน-มิถุนายน). ความขัดแย้งในสังคม: ทฤษฎีและแนวทาง
แก้ไข. วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 7(2): 224-238.
- รุ่งนภา กระสังข์. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความ
คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิวิมล ศศิวิมล. (2561). การจัดการความขัดแย้งของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรรพกิต เจริญรุ่งโรจน์. (2563). รายงานสรุปการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์: การบริหารความขัดแย้ง
(Conflict Management). สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2564, จาก http://edoc.mrta.co.th/hrd/Attach/public/1592469526_1.pdf.
- สายสุนีย์ เมฆอรุณ; เกษมพันธุ์ ชนะทัฬห; และ กาญจนา ธาราพรรค. (2564, มกราคม-มิถุนายน). แนวทางการ
เลือกใช้กลยุทธ์เพื่อจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารเขตภาค
ตะวันออก. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม. 3(1): 82-99.
- สาวิตรี ไพบูลย์. (2559). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สิญาธร นาคพิน; และ วิลาวัณย์ สมบูรณ์. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ
ยุคประเทศไทย 4.0: Conflict Management of Public Organizations in Thailand 4.0 Era. วารสารราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี. 6(2): 21-46.
- สุกัญญา ไต่เส้น. (2563). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสะเดา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุพัตรา คริ่งมี. (2561). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุสรฯ สิงโต. (2561). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรพรรณ บุญทูล. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

Robert, V. Krejcie; & Daryle, W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0039: การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

A STUDY OF PARENTS' EXPECTATION TOWARDS EDUCATIONAL MANAGEMENT OF WATPIRUNSART SCHOOL UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เมืองชล ใจดี¹ ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง² ทรงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษา

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ที่ปรึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ จำนวน 144 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย ๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิมาก่อน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะเหมือนกัน แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .981 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปกครองมีความคาดหวังในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยตามลำดับ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ
2. การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ จำแนกตามอาชีพ ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคาดหวัง, การจัดการศึกษา

Abstract

The objects of this research were to study the level and compare parents' expectation towards Educational Management of Watpirunsart School under Pathunthani Primary Educational Service Area 2 classified by education level and occupations. The samples of 144 out of 238 parents was formed by stratified random sampling. The study tool was a 5-point rating scale questionnaire, its reliabilities was .981. The statistics used were frequency, percentage, mean, Standard Deviation (S.D.), and One-way ANOVA.

The findings were as follows:

1. Overall, parents' expectation towards Educational Management of Watpirunsart School was at a high level. Ranking from highest to lowest were the aspects of General Administration Subdivision, Personnel Administration Subdivision, Academic and Budgeting respectively.
2. The comparison of outcome in parents' expectation towards Educational Management of Watpirunsart School through teachers' perspectives as classified by education level the study found that there were significant different at .05 level in overall and every aspect.
3. The comparison of outcome in parents' expectation towards Educational Management of Watpirunsart School through teachers' perspectives as classified by occupation the study found that there were significant different at .05 level in overall and every aspect.

Keywords: Expectation, Educational Management

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย เป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้เกิดโลกยุคไร้พรมแดน มีการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน การที่จะทำให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันในสังคมโลกได้ จำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ประชาชน คนในสังคมจะต้องดิ้นรนปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการแข่งขันกันความสามารถต่าง ๆ เพื่อจะทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ซึ่งการศึกษาถือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณธรรม (สามารถ มั่งคั่ง. 2559: ออนไลน์) ดังนั้นการพัฒนาคนในระบบการจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีสติปัญญา มีความรู้ เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ผ่านการจัดการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตอย่างมีความสุขพอเพียงและแบ่งปันโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสังคมและประเทศชาติเป็นสำคัญ (อำนาจ ทองโปร่ง. 2560: 3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ให้บุคคลมีสิทธิในการได้รับการศึกษาและโอกาสเสมอกันในการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ไม่ว่าจะเป็นจัดการศึกษาทั้งในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย โดยบิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคล

ซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนในการให้ความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษา เงินอุดหนุน และการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2545: 7-9) ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 28) ดังนั้นสถานศึกษาที่ถือเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา จึงมีหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาให้แก่ผู้ที่มีสิทธิในการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

มนุษย์ทุกคนต่างมีเป้าหมายของตนเองเพื่อให้ชีวิตประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความคาดหวังกับความสำเร็จนั้น โดยความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นอาจเกิดขึ้นกับตนเองหรือบุคคลอื่น ดังเช่นพ่อแม่หรือผู้ปกครองที่มีความคาดหวังให้บุตรหลานของตนมีอนาคตที่ดีเป็นคนดี คนเก่ง ทั้งด้านวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและอบรมบ่มเพาะคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน ฉะนั้นผู้ปกครองจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนและต้องตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้แก่ผู้เรียน โดยอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่น ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรของสถานศึกษา เป็นต้น การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการให้ความสำคัญกับผู้เรียนและผู้ปกครอง (ณัฐวิกร หรรษาพันธุ์. 2559: 2) ซึ่งย่อมต้องมีความคาดหวังให้บุตรหลานได้รับการศึกษาที่ดีในสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจไม่เพียงแต่มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นแต่การอ่านออกเขียนได้ แต่ยังต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน (ปวิษฐา ชัยสัตว์. 2559: 2) ดังนั้นความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้แก่บุตรหลานของตนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้แก่ผู้เรียน ดังเห็นได้จากงานวิจัยของ (กาญจนา ลอเลิศลักษณ์. 2559: 93) ที่ได้ทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการเรียนการสอน ระดับประถมศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่าผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะให้ความคาดหวังกับด้านบุคลากรมากที่สุด

โรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 - มัธยมศึกษาศึกษาปีที่ 3 จากผลการดำเนินงานพบว่าโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์มีจำนวนนักเรียนลดลงทุกปี อาจเป็นเพราะว่าผู้ปกครองไม่พอใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อีกทั้งยังมีโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลาง ใหญ่ และโรงเรียนเอกชน ซึ่งตั้งอยู่บริเวณใกล้เคียงอีกด้วย สถานการณ์ปัจจุบันยังเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 จึงทำให้ขาดความเชื่อมั่นในเรื่องการป้องกันและความปลอดภัย จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ทำให้ผู้ปกครองนำนักเรียนไปเรียนต่อที่อื่น และที่ผ่านมายังไม่มีการสำรวจความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อจะได้ทราบถึงความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็น

แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข วางแผนการจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย มีคุณภาพและสอดคล้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนตรงกับความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพ

สมมติฐานของการวิจัย

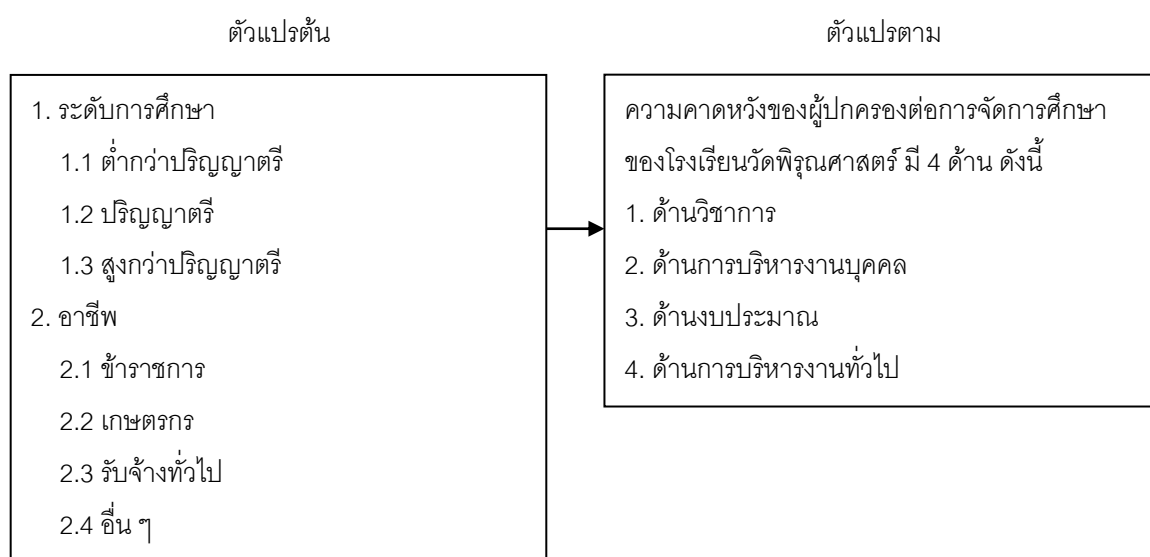
ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา
2. โรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานของสถานศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยนำกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านงบประมาณ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นตัวแปรตาม มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ระดับการศึกษา และอาชีพ ตัวแปรตาม คือ ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 238 คน (โดยให้นักเรียน 1 คน มีผู้ปกครอง 1 คน)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 144 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น+

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 31 ข้อ ซึ่งตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .981

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าไปตอบแบบสอบถามผ่าน Google Forms แล้วนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	34.72
1.2 ปริญญาตรี	87	60.42
1.3 สูงกว่าปริญญาตรี	7	4.86
รวม	144	100
2. อาชีพ		
2.1 ข้าราชการ	31	21.53
2.2 เกษตรกร	12	8.33
2.3 รับจ้างทั่วไป	53	36.81
2.4 อื่น ๆ	48	33.33
รวม	144	100

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 144 คน ดังตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 60.42 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 34.72 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.86 และเมื่อจำแนกอาชีพพบว่า ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 36.81 ประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น รับจ้าง ค้าขาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ประกอบอาชีพข้าราชการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.53 และประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตาราง 2 ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์

ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษา	ระดับ			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านวิชาการ	4.25	0.74	มาก	3
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.26	0.73	มาก	2
3. ด้านงบประมาณ	4.19	0.84	มาก	4
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.27	0.76	มาก	1
รวม	4.24	0.74	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.76) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.73) ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) และด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคาดหวังของผู้ปกครอง ต่อการจัดการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F-test	Sig.
1. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	7.340	2	3.670	7.35	.00*
	ภายในกลุ่ม	70.457	141	.500		
	รวม	77.797	143			
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.319	2	3.160	6.40	.00*
	ภายในกลุ่ม	69.569	141	.493		
	รวม	75.889	143			
3. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	12.185	2	6.093	9.77	.00*
	ภายในกลุ่ม	87.916	141	.624		
	รวม	100.101	143			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	8.267	2	4.133	7.81	.00*
	ภายในกลุ่ม	74.669	141	.530		
	รวม	82.935	143			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.232	2	4.116	8.36	.00*
	ภายในกลุ่ม	69.406	141	.492		
	รวม	77.637	143			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังของการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ด้านวิชาการ

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.01	4.43	3.74
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.01	-	-.413*	.275
ปริญญาตรี	4.43	.413*	-	.688*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.73	-.275	-.688*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังสูงกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 5 การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการบริหารงานบุคคล

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.03	4.42	3.81
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	-	-.392*	.215
ปริญญาตรี	4.42	.392*	-	.607*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.81	-.215	-.607*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังในการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังสูงกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 6 การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ด้านงบประมาณ

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.91	4.41	3.43
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.91	-	-.500*	.480
ปริญญาตรี	4.41	.500*	-	.980*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.43	-.480	-.980*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาด้านงบประมาณของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังสูงกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 7 การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.07	4.45	3.57
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.07	-	-.382*	.494
ปริญญาตรี	4.45	.382*	-	.877*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.57	-.494	-.877*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังสูงกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 8 การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ที่ระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.01	4.43	3.65
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.01	-	-.421*	.357
ปริญญาตรี	4.43	.421*	-	.788*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.65	-.357	-.788*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังสูงกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ จำแนกตามอาชีพ

ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F-test	Sig.
1. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	16.390	3	5.463	12.456	.00*
	ภายในกลุ่ม	61.407	140	.439		
	รวม	77.798	143			
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	14.491	3	4.830	11.014	.00*
	ภายในกลุ่ม	61.398	140	.439		
	รวม	75.889	143			
3. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	13.285	3	4.428	7.141	.00*
	ภายในกลุ่ม	86.815	140	.620		
	รวม	100.101	143			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	10.986	3	3.662	7.126	.00*
	ภายในกลุ่ม	71.949	140	.514		
	รวม	82.935	143			

ตาราง 9 (ต่อ)

ความคาดหวังของผู้ปกครอง ต่อการจัดการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F-test	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	13.866	3	4.622	10.147	.00*
รวม	ภายในกลุ่ม	63.771	140	.456		
	รวม	77.637	143			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ จำแนกตามอาชีพ ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ที่อาชีพต่างกัน
ด้านวิชาการ

อาชีพ		ข้าราชการ	เกษตรกร	รับจ้างทั่วไป	อื่น ๆ
	$\bar{X}$	4.55	4.93	4.30	3.84
ข้าราชการ	4.55	-	-.370	.256	.711*
เกษตรกร	4.93	.370	-	.627*	1.081*
รับจ้างทั่วไป	4.30	.257	-.627*	-	.454*
อื่น ๆ	3.84	1.081*	-1.081*	-.454*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาด้านวิชาการ ของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังต่ำกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังต่ำกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป

ตาราง 11 การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิณศาสตร์ที่อาชีพต่างกัน
ด้านการบริหารงานบุคคล

อาชีพ		ข้าราชการ	เกษตรกร	รับจ้างทั่วไป	อื่น ๆ
	$\bar{X}$	4.52	4.88	4.32	3.86
ข้าราชการ	4.52	-	-.360	.200	.658*
เกษตรกร	4.88	.360	-	.560*	1.018*
รับจ้างทั่วไป	4.32	-.200	-.560*	-	.458*
อื่น ๆ	3.86	-.658*	-1.018*	-.458*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนวัดพิณศาสตร์แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังต่ำกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังต่ำกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป

ตาราง 12 การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิณศาสตร์ที่อาชีพต่างกัน
ด้านงบประมาณ

อาชีพ		ข้าราชการ	เกษตรกร	รับจ้างทั่วไป	อื่น ๆ
	$\bar{X}$	4.42	4.92	4.19	3.86
ข้าราชการ	4.42	-	-.497	.233	.562*
เกษตรกร	4.92	.497	-	.731*	1.060*
รับจ้างทั่วไป	4.19	-.233	-.731*	-	.329*
อื่น ๆ	3.86	-.562*	-1.060*	-.329*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังในการจัดการศึกษาด้านงบประมาณ ของโรงเรียนวัดพิณศาสตร์แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังต่ำกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพข้าราชการ

เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังต่ำกว่าว่าผู้ปกครองที่ประกอบข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป

ตาราง 13 การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ที่อาชีพต่างกัน
ด้านบริหารงานทั่วไป

อาชีพ		ข้าราชการ	เกษตรกร	รับจ้างทั่วไป	อื่น ๆ
	$\bar{X}$	4.46	4.88	4.33	3.94
ข้าราชการ	4.46	-	-.420	.135	.520*
เกษตรกร	4.88	.420	-	.555*	.940*
รับจ้างทั่วไป	4.33	-.135	-.555*	-	.386*
อื่น ๆ	3.94	-.520*	-.940*	-.386*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังในการจัดการศึกษาด้านบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังต่ำกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังต่ำกว่าว่าผู้ปกครองที่ประกอบข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป

ตาราง 14 การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ที่อาชีพต่างกัน
โดยภาพรวม

อาชีพ		ข้าราชการ	เกษตรกร	รับจ้างทั่วไป	อื่น ๆ
	$\bar{X}$	4.50	4.90	4.28	3.87
ข้าราชการ	4.50	-	-.408	.211	.622*
เกษตรกร	4.90	.408	-	.619*	1.030*
รับจ้างทั่วไป	4.28	-.211	-.619*	-	-.411*
อื่น ๆ	3.87	-.622*	-1.030*	.411*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาในภาพรวม ของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครอง

ที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังต่ำกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังต่ำกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังสูงกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ จำแนกตามอาชีพ ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมีความคาดหวังต่ำกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังแตกต่างจากผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป ซึ่งผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความคาดหวังต่ำกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพข้าราชการ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์มีการจัดการศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนในการจัดการศึกษา เน้นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการบูรณาการเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน อีกทั้งยังมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาและปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประสิทธิผลต่อนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้ปกครองจึงมีความคาดหวังในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพของตน ทั้งทางทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล บุญเทพ (2561) ที่ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการ

จัดการศึกษาของโรงเรียนสะเดา “พรรคชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์” อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังในการจัดการศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

2. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าอาจมีการรับรู้ข่าวสารหรือข้อมูลทางการศึกษาที่ดีกว่า จึงมีความคาดหวังให้โรงเรียนมีการจัดการศึกษาที่ดีให้แก่ นักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนนท์ ไสวรรณ์ (2556) ที่ได้ศึกษา ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษากลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาเอกชน กลุ่มที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษากลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาเอกชน กลุ่มที่ 10 แตกต่างกัน

3. ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ปกครองได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการจัดการศึกษาไปใช้ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและประกอบอาชีพเพื่อหารายได้ในอนาคต ซึ่งอาจคำนึงถึงค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพ อาจเล็งเห็นว่าที่ระดับการศึกษาสูงจะส่งผลให้ได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ได้รับค่าตอบแทนสูงตามไปด้วย จึงทำผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ประกอบกับความยากลำบากในการประกอบอาชีพและหารายได้ของผู้ปกครอง ที่แต่ละอาชีพจะมีแตกต่างกันจึงทำให้ผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรมที่บริบทในการประกอบอาชีพมีความยากลำบากกว่าอาชีพอื่น จึงมีความคาดหวังในการจัดการศึกษามากกว่าทุกอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิวิษฐา ชัยสัตตรา (2559) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนสาธิตเทศบาลนครระยอง (วัดศรีรัตนาราม) อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความหวังต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับจุด 05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้ร่มรื่น สวยงาม และเอื้อต่อการเรียนรู้
2. ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาควรจัดให้มีบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
3. ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ สถานศึกษาควรมีการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น อีกทั้งยังควรมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

4. ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษา ด้านงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการบริหารงานการเงิน บัญชี และพัสดุของสถานศึกษามีความเป็นระบบ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้งบประมาณให้บุคคลภายนอกและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาสภาพความเป็นจริงของการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงฯ.

กาญจนา ลอเลิศลักษณ์. (2559, มกราคม-มิถุนายน). ความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดลำปาง. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 11(1): 89-101.

ณัฐวิกร หรรษาพันธุ์. (2559). การตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลมานิรมล จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยญา ชัยสัตตรา. (2559). ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนสาธิตเทศบาลนครระยอง (วัดศรีรัตนาราม) อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตติกาล บุญเทพ. (2561). ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสะเดา “พรรคชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์” อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วรรณ ไสววรรณ. (2556, พฤษภาคม-ตุลาคม). ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษากลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาเอกชน กลุ่มที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 4(2): 138-148.

สามารถ มั่งสึง. (2559). การศึกษาของชาติ: ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9590000091649>.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานฯ.

อำนาจ ทองโปร่ง. (2560, พฤษภาคม-สิงหาคม). การพัฒนาคนในระบบการจัดการศึกษาไทย. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. 7(2): 3

E0040: การศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

STUDY OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN THE FUNDAMENTAL EDUCATION UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

จินดา จันทโร ¹ สมนึก การิเวท ² วิโรจน์ หมั่นเทพ ³

¹ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 7 ด้าน ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 135 คน ครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 135 คน รวม 270 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 159 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจรายการ (Check list) 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติทดสอบ ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .59) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ทุกด้าน พบว่า แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This research aimed to study the operation in internal quality assurance in the schools of the fundamental education under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1. This was a survey research. The sample 135 school directors and 135 teachers having the responsibility in internal quality assurance in the schools were 207 populations in this study. The sample group was in total of 159 persons from the school directors and the teachers having the responsibility in internal quality assurance acquired by Stratified Random Sampling, and determined the sample size by using The Krejcie and Morgan Table (1970: 607-610). The tool for collecting data was a check list questionnaire having the reliability of 0.91. For analyzing data using basic statistics, percentage, mean ($\bar{X}$), and Standard Deviation (S.D.) were used while t-test was applied to test statistic.

The findings stated that:

1. The result of the study in practitioner level in internal quality assurance in the schools of the fundamental education under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 was in a high level ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59). When considered each aspect, it was found that every aspect was in a high level. The lowest average level was the specification of the educational standards in the schools ($\bar{X} = 4.01$).

2. The results of the comparison classified according to educational background and working experience were:

2.1 When classified according to educational background and compared in every aspect, it was found that there was no difference.

2.2 Whilst classified according to working experience, it was found that there was no difference and when compared in every aspect, it was stated that there was difference as well.

Keywords: The operation in internal quality assurance in the schools of the fundamental education

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐาน และการประกันคุณภาพ การศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนัก และดำเนินการในเรื่องนี้ได้ถูกต้องและครบถ้วน ในมาตรา 47-51 อาทิ มาตรา 47 บัญญัติไว้ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าเป็นการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพื่อการรองรับการประกันคุณภาพ จากภายนอก และมาตรา 49 กำหนดให้

มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษามีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยให้คำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการและแนวการจัดการศึกษา ในแต่ละระดับ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2561)

การประกันคุณภาพในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ส่งเสริม และผลักดันให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในทุกระดับของวงการศึกษ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายังมีความสำคัญต่อการพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม รวมไปถึง ผู้ประกอบการ และสถานประกอบการที่จะรองรับผู้ที่สำเร็จการศึกษา ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาที่มีคุณภาพก็จะทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ นอกจากนี้ ระบบการจัดการศึกษานับเป็นระบบที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคนไทย ให้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาประเทศชาติ (ธร สุนทรายุทธ. 2550: 257)

การดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยการศึกษาจากงานวิจัย พบว่า ปัญหาที่สำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา คือ ปัญหาในการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขาดการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นระบบ ตลอดจนขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ปัญหาด้านการนำผลการประกันคุณภาพภายในไปใช้ปรับปรุงพัฒนา และการเผยแพร่ผลการประเมินต่อสาธารณชน ยังกระทำจำกัดและไม่เห็นเป็นรูปธรรม (วันทนา เนื่อน้อย. 2559: ก) สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่พบว่า สถานศึกษาขาดการเชื่อมโยงระบบประกันคุณภาพภายในกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน รวมทั้งการเชื่อมโยงกับการประเมินภายนอก การขาดความพร้อมในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการทั้งด้านครู บุคลากร งบประมาณ สื่อ วัสดุอุปกรณ์การสอน ส่งผลต่อปัญหาด้านประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและคุณภาพโดยรวม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้คนนั้น อยู่รอดในโลกได้ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวม ดังนั้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง การสร้างคนให้มีคุณภาพจึงจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งต่อการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศในระยะยาว ให้มุ่งต่อยอดผลสัมฤทธิ์ของแผนที่สอดคล้องเชื่อมโยง และรองรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด 20 ปี ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ที่จะต้องเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน และการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศโดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัยเพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดีมีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้อง

กับความต้องการในตลาดแรงงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560: 6)

เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความมั่นใจในคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา และเชื่อถือคุณภาพของโรงเรียนระบบการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา มีการกำกับ ควบคุม ตรวจสอบการดำเนินการทุกขั้นตอน มีการรักษา ปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานในทุกส่วนของโรงเรียนดำเนินไปด้วยความราบรื่นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 135 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120คน) จำนวน 84 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน) จำนวน 49 โรงเรียน และโรงเรียน ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คน ขึ้นไป) จำนวน 2 โรงเรียน จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2562 พบว่า การจัดอันดับคุณภาพเปรียบเทียบกับระดับประเทศ โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ย ผลการทดสอบสูงกว่าระดับประเทศ 4 วิชา มีจำนวน 18 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ผลการทดสอบ สูงกว่าระดับประเทศ 3 วิชา มีจำนวน 30 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ผลการทดสอบสูงกว่าระดับประเทศ 2 วิชา มีจำนวน 27 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ผลการทดสอบสูงกว่าระดับประเทศ 1 วิชา มีจำนวน 28 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 20.74 โรงเรียนที่ผลการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา มีจำนวน 32 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 23.70 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2562 พบว่า ไม่มีโรงเรียนใดที่มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบสูงกว่าระดับประเทศทั้ง 4 วิชา โรงเรียนที่มีผลการทดสอบสูงกว่าระดับประเทศ 3 วิชา มีจำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ผลการทดสอบสูงกว่าระดับประเทศ 2 วิชา มีจำนวน 4 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 2.96 ผลการทดสอบสูงกว่าระดับประเทศ 1 วิชา มีจำนวน 7 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 5.19 โรงเรียนที่ผลการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา มีจำนวน 12 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 8.89 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ยังมีสถานศึกษาส่วนหนึ่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า โรงเรียนบางแห่งมีผลการประเมินมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกบางมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ระดับพอใช้ และต้องปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. 2564: 44-47)

จากความเป็นมา และปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนให้มีคุณภาพ ที่ยั่งยืน พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

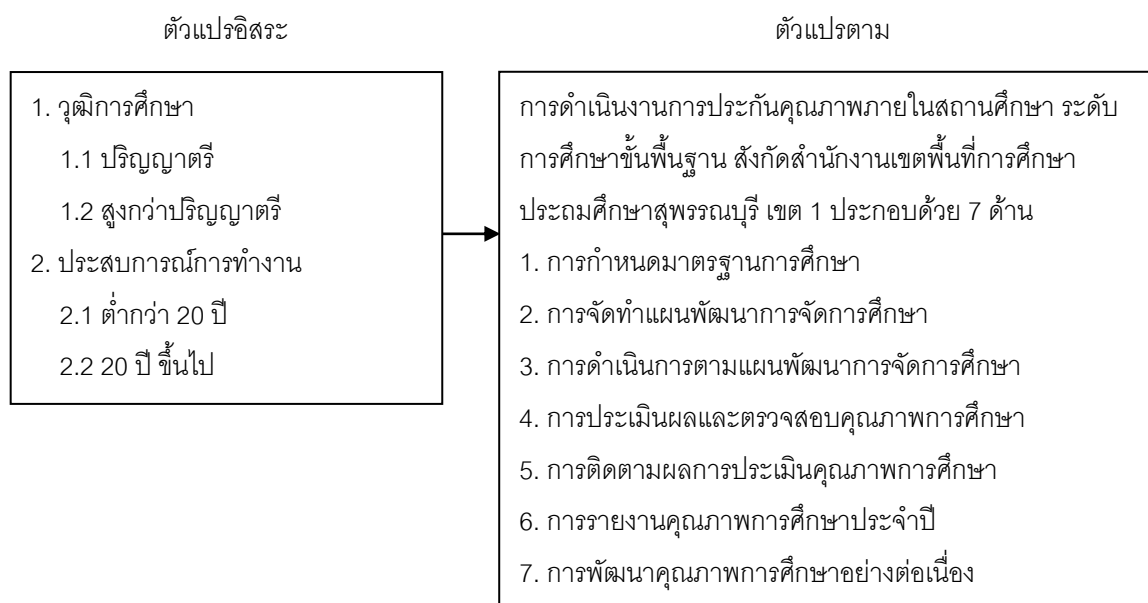
สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ สามารถนำการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอกของ สมศ. และการประเมินของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 135 คน ครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 135 คน รวม 270 คน

กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 159 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 3) การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5) การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา 6) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี 7) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert. 1967: 179) โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร (Index of Objective Congruence: IOC) และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 80 โรงเรียน เพื่อขอเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือ และแบบสอบถามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ไปเก็บข้อมูล และรวบรวมประสานงานเก็บแบบสอบถามคืน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบค่าที (t-test) (Independent) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2552: 335)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	88	55.35
สูงกว่าปริญญาตรี	71	44.65
รวม	159	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 20 ปี	70	44.00
20 ปี ขึ้นไป	89	56.00
รวม	159	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.35 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.65 และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.00 และประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 56.00

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1	ปริญญาตรี (n = 88)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 71)		t	p- values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	3.89	.65	4.15	.62	.477	.634
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	3.95	.60	4.16	.63	.470	.639
3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษา	4.07	.56	4.18	.61	.380	.705

ตาราง 2 (ต่อ)

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1	ปริญญาตรี (n = 88)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 71)		t	p- values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	4.06	.55	4.18	.61	.167	.868
5. การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	4.03	.55	4.18	.61	.397	.692
6. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีของ สถานศึกษา	4.05	.56	4.16	.63	.260	.795
7. การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ของ สถานศึกษา	4.03	.55	4.20	.59	.446	.657
รวม	4.10	.56	4.17	.61	.392	.969

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1	ต่ำกว่า 20 ปี (n = 70)		20 ปี ขึ้นไป (n = 89)		t	p- values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	3.83	.65	4.14	.62	.460	.065
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	3.90	.58	4.16	.63	.306*	.043
3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษา	4.04	.55	4.18	.61	.460	.065

ตาราง 3 (ต่อ)

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1	ต่ำกว่า 20 ปี (n = 70)		20 ปี ขึ้นไป (n = 89)		t	p- values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	4.02	.53	4.18	.61	.306*	.043
5. การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	3.99	.54	4.18	.60	.460	.065
6. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีของ สถานศึกษา	4.01	.54	4.16	.63	.306*	.043
7. การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ของ สถานศึกษา	3.99	.53	4.20	.58	.460	.065
รวม	3.97	.54	4.17	.61	.394	.056

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประสิทธิภาพการทำงาน การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา, การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวม พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$) การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$) การจัดทำแผนพัฒนาการจัด

การศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.05$) และส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แตกต่างกัน และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา, การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา พบว่า ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายเพื่อเป็นการขยายผลการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวม พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของ รองลงมาคือ การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ของสถานศึกษา การติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้กำหนดนโยบายและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีการสร้างความรู้เข้าใจให้กับคณะผู้บริหาร ครู และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ อุสมาน หะมิ (2552:) ที่ศึกษา เกี่ยวกับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนราธิวาส พบว่า สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนราธิวาส พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และรายด้าน และสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนราธิวาส ตามทัศนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีตำแหน่ง และขนาดต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวม

และรายด้าน องค์การ วงศ์เรือง (2553) ได้ศึกษา สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพ การศึกษาโดยรวม และรายด้าน มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน พบว่า มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพภายใน มีความคิดเห็นในการดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งการวางแผน การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ทั้งยังมีการตรวจสอบผลงานให้เป็นไปตาม มาตรฐาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 หมวดที่ 6 มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัด และ สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำเสนอต่อหน่วยงาน ต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา เนื่อน้อย (2559) การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตาม ตัวแปรเพศ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อประมวลปัญหา และข้อเสนอแนะการดำเนินงานการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า 1) ระดับการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ทำงานต่างกัน มีระดับการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาในการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขาดการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ไม่เป็นระบบ ตลอดจนขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา สำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายตาม หลักสูตร และแนวทางการจัดการศึกษา ควรมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา ควรให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ควรจัดทำแผน และปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และควรมีการประเมินนิเทศติดตามโครงการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ตลอดจนควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1. สถานศึกษาควรตั้งกลุ่มเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่องานประกันอย่างเป็นระบบ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา โดยการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559, 11 ตุลาคม). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

_____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://www.moe.go.th//แผนการศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2560>.

_____. (2561ก, 20 กุมภาพันธ์). กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

ธรร สุนทรายุทธ. (2550). การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

วันทนา เนื่อน้อย. (2559). การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สุพรรณบุรี: สพท.1.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

_____. (2561). รายงานประจำปี 2561 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

องค์การ วงศ์เรือง. (2553). การศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุตรดิตถ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

- อุสมาน หะมิ. (2552). **สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Cheng, Y. C.; & W. M. Tam. (1997). Multi-Models of Quality in Education. *Quality Assurance in Education*. 1: 22-31.
- Deming, W. Edwards. (1982). *Out of Crisis*. Cambridge, Mass.: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advance Educational Services.
- Frazier, A. (1997). *A Roadmap for Quality Transformation in Education*. Boca Raton: St.Luciepress.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size of Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Ryan, Patricia. (2015). Quality Assurance in Higher Education: A Review of Literature. *Higher Learning Research Communication*. 5(4).

E0041: การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ACADEMIC ADMINISTRATION OF EFFECTIVENESS RELATED TO SCHOOL UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วีรพงษ์ ชะม้ายเมียง¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 136 คน โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงตรง IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach ทั้งหมด 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการพัฒนาสถานศึกษา 2) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา 3) ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าอยู่ระหว่าง .781-.861 ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรด้านการบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ประสิทธิภาพ

Abstract

The objectives of the study were to 1) To investigate the level quality of academic administration of schools 2) To investigate the effectiveness of schools and 3) To investigate the relationship between academic administration and the effectiveness of educational institutions under Trat primary educational service area office. The method of study was studied by means of Simple random sampling of 136 participants from a sample group of school directors and heads of academic affairs of primary education institutions under Trat primary educational service area office. The instruments used were a 5-level questionnaire with IOC accuracy between 0.80-1.00 and Cronbach's confidence value of 0.98. Statistics that are used to analyze the data namely Mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), Spearman's correlation coefficients, Alpha coefficient.

The results of the research were as follows

1. Academic administration of schools under Trat primary educational service area office overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the Academic administration of educational institutions with averages arranged from high to low were 1) school curriculum development, 2) learning management, 3) learning management supervision, and 4) research for development quality of learning management.

2. The effectiveness of schools under Trat primary educational service area office overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the effectiveness of educational institutions with averages from high to low were 1) in terms of educational institutions development, 2) problem-solving in educational institutions, 3) producing students with high academic achievement.

3. The relationship between academic administration and the effectiveness of educational institutions under Trat primary educational service area the value is between .781-.861 with considering overall, that very high level of positive. Correlation was found. statistically significant at 0.01 level. Academic administration is related to the effectiveness of education are 1). Research to improve the quality of education, 2). education curriculum development, 3). Learning management supervision school, 4). Arrange learning order.

Keywords: academic administration, effectiveness

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ มีส่วนสำคัญที่ทำให้คนในสังคมต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มความสามารถของคนและการพัฒนาประเทศรวมถึงการพัฒนาเศรษฐกิจให้เกิดขึ้นในสังคมไทยอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนควรสร้างรากฐานแข็งแกร่งที่การศึกษาเพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมเพื่อผลักดันให้ประเทศชาติมีบทบาทในเวทีโลกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการและปัจจัยที่สำคัญ

ก็คือการจัดการศึกษา เพราะการศึกษามีส่วนในการที่ช่วยพัฒนาคนในชาติทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสถานศึกษาแต่ละแห่งจึงมุ่งแก้ไขปัญหาคอนาภาพการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น ประชาชนและท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นนโยบายสำคัญที่จะขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สถานศึกษาทุกแห่งจึงจำเป็นต้องปฏิรูปการบริหารจัดการศึกษาอย่างจริงจัง (ปฎินา เทียนใส. 2557: 2)

การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีการแบ่งงานในการบริหารออกเป็นด้านต่าง ๆ และมีรายละเอียดมากน้อยขึ้นกับขนาดขององค์กร แต่ถึงอย่างไรการบริหารสถานศึกษาต้องม้งานหลัก แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จและความล้มเหลวความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการการศึกษา โดยมีผู้บริหารคอยควบคุมดูแลให้การจัดการการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการ เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารการศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดมีผลการสอบ NT ปีการศึกษา 2562 ทุกแห่งมีภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 47.96 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปีการศึกษา 2561 ผลการสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมสูงกว่าระดับประเทศ ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมต่ำกว่าระดับประเทศ และมีค่าเฉลี่ยลดลงจากปีการศึกษา 2561 ทุกกลุ่มสาระ ผลการสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระ และมีค่าเฉลี่ยลดลงจากปีการศึกษา 2561 อยู่ 2 กลุ่มสาระ ได้แก่ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งจากการศึกษารายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2563 ในเบื้องต้นพบว่าการจัดการศึกษาปี 2562 มีการลดลงจากปีการศึกษา 2561

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สมมติฐานในการวิจัย

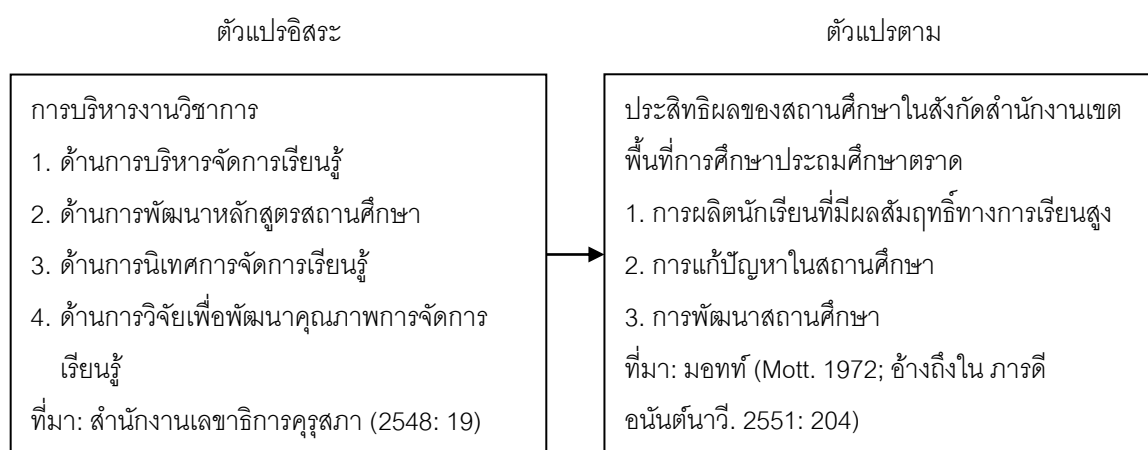
การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้ในการวางแผนการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เป็นแนวทางให้สถานศึกษา ประชาชน ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปพิจารณาปรับปรุงบทบาทหน้าที่ ในการบริหารสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและมีความเหมาะสม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 212 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2564 - มีนาคม พ.ศ. 2565

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการที่ผู้วิจัยได้นำมาจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 19) 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิผลของสถานศึกษาของ มอทธิ (Mott. 1972; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ. 2551: 204) 3 ด้าน คือ การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การแก้ปัญหาในสถานศึกษา และการพัฒนาสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 136 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .50-.89 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 212 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
4. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman rank correlation coefficient)

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 136 คน จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดรายด้านและภาพรวม

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	4.30	0.59	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.54	มาก	1
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.30	0.58	มาก	2
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.22	0.63	มาก	4
รวม	4.28	0.58	มาก	

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.54) 2) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.58) 3) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.59) และ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.63)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามรายด้านและภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.13	0.58	มาก	3
2. ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.38	0.54	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	4.39	0.54	มาก	1
รวม	4.30	0.55	มาก	

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.54) 2) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.54) 3) ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.58)

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	.88**	.00
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
ด้านการจัดการเรียนรู้ (X1)	1	.846**	.797**	.813**	.781**
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X2)		1	.839**	.828**	.842**
ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (X3)			1	.869**	.839**
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X4)				1	.861**
Y					1

จากตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าอยู่ระหว่าง .781-.861 ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรด้านการบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษา

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการ

พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าอยู่ระหว่าง .781-.861 ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรด้านการบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักซึ่งในภาพรวมสอดคล้องกับ ประยูร คุณนาม (2557: 131) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอปอทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปอทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พรนภา บุราณมัย (2560: 90-91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความสอดคล้องในรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชาติ ชมชื่น (2555: 287-288) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้จัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จิรวดี กระแสโสม (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1: กรณีโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ พบว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้จัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ฮิคส์ (Hicks. 2014) ได้ทำการวิจัย เรื่องการฝึกปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น Louisiana (Instructional Leadership Practices of Louisiana Elementary and Middle School Principals) พบว่าด้านการนิเทศและประเมินผล

ด้านการสอนการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สงวนพงศ์ ขวณชม (2557: 59) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เป็นนักพัฒนาสามารถ พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาจนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ประยูร คุณนาม (2557: 131) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิรัชกร ทองน้อย (2556 : 254-258) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O-NET) สูงขึ้น นักเรียนร้อยละ 100 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการใช้ระบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความสอดคล้องในรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาสถานศึกษาจัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สงวนพงศ์ ขวณชม (2557: 59) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่าด้านการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษาและด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ น้อมจิตร แก้วประทีป (2554: 110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหายภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าอยู่ระหว่าง .781-.861 ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ รวมถึงบุคลากรในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายรูปแบบ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร มีการจัดการนิเทศทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้จากการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวนพงศ์ ขวณชม (2557: 59) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ พรนภา บุราณมย์ (2560 : 90-91) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารอ้างอิง

- จิรวดี กระแสโลม. (2557). การศึกษาการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. กรณีโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- น้อยจิตร แก้วประทีป. (2554). ความสัมพันธ์การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรัชกร ทองน้อย. (2556). การพัฒนาระบบการงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประยูร คุณนาม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชาธิ ชมชื่น. (2555). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปฐนิกา เทียนใส. (2557). สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดเศวตฉัตร สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พรนภา บุราณมย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์วี.
- สงวนพงศ์ ขวณชม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- Hicks, M. R. (2014). Instructional Leadership Practices of Louisiana Elementary and Middle School Principals (Order No. 3662473). Dissertations & Theses Global. (1654488540). Retrieved December 17, 2016, from <http://search.proquest.com/docview/1654488540?accountid=49847>.

E0042: การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

A STUDY OF THE ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

นุศรา จันทะคาม¹ พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง² กุลจิรา รักชนคร³

¹ นักศึกษา

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ที่ปรึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายตามตารางของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวนทั้งสิ้น 265 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ เท่ากับ .983 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.3. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the opinions the academic leadership of school administrators under Chonburi provincial administrative organization classified by position, education level and experience. The samples 265 teachers and administrators were selected by using finished table of Krejcie. The tools used in this research are 5 level of questionnaires, which had questions' IOC between 0.60-1.00 and its reliabilities was .938. The statistic of data analysis consists of frequency distribution, percentage, mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), t-test independent (t-test) and One-way Analysis of Variance (F-test).

The results of research found that

1. The academic leadership of school administrators under Chonburi Provincial Administrative Organization overall were at the high level.

2. The results of opinions comparing towards academic leadership of school administrators classified by position, education level and experience found that

2.1 Teachers and administrators had the same opinions towards academic leadership but, when consider each aspect found that setting school goal, Instructional Supervision and curricular coordination are significantly different at .05 level.

2.2 Overall, the different education level of teachers and administrators made them have opinions towards academic leadership differently, when considering setting each aspect of setting school goal, Instructional Supervision and curricular coordination statistically significant different at .05 level.

2.3 The different working experience of teachers and administrators didn't affect their opinions towards academic leadership in overall and any other aspects.

Keywords: Leadership, Academic Leadership, Administrator

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ ให้คนในสังคมมีความจำเป็นต้องปรับตัว และเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้เพื่อความอยู่รอด โดยการรับมือกับกระแสโลกาภิวัตน์นี้ สิ่งแรกที่ต้องพัฒนาให้ คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ศักยภาพ และทักษะให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ ประกอบกับหลักการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่ยึดหลัก การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2560: 3) ซึ่งการพัฒนาคนให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีสติปัญญา มีความรู้

ความสามารถ เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขนั้น การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนานี้ (อำนวย ทองโปร่ง. 2560: 3) แม้ว่าเทคโนโลยีจะก้าวไกลไปเพียงใด สังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร การศึกษายังถือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับคนทุกวัยและไม่เคยหายไปกับกาลเวลา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการรอบร้อมคนให้เป็นพลเมือง มีความเจริญของงาม ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาดี และยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคมและคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม ให้คนมีความรู้ในการดำรงชีวิต (มิตชน. 2563: ออนไลน์) ดังนั้น การจะพัฒนาคนให้มีความพร้อมและสามารถรับมือในสังคมโลกาภิวัตน์นี้ได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 45 ว่าด้วยเรื่องของการจัดการศึกษาของรัฐที่ต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาจากแนวคิดในการจัดการศึกษาจากการมุ่งเข้าสู่มหาวิทยาลัยให้เป็นลักษณะการศึกษาตามความถนัด เป็นเรื่องการวางอนาคตของชาติในระยะยาว โดยการเตรียมคนเข้าสู่ศตวรรษหน้า ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะที่แตกต่างจากทักษะที่ได้รับจากการศึกษาในระบบปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2562: 79) ในการเตรียมคนเข้าสู่ศตวรรษหน้าต้องเริ่มจากพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงได้มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในอนาคตของประเทศชาติให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หรือ 3Rs8Cs ที่นับเป็นทักษะสำคัญในการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: ข)

สถาบันทางการศึกษาในระดับต่าง ๆ ถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา การฝึกอบรม สร้างความรู้ และส่งเสริมความสามารถในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนถือเป็นสถาบันทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยในการบริหารจัดการของโรงเรียนได้ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ในการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาในด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2550: ไม่ปรากฏเลขหน้า) จากการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายนั้น การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักในการบริหารงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ เพราะการบริหารงานวิชาการถือเป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงเปรียบได้กับตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในกระบวนการบริหารจัดการตั้งแต่การกำหนดนโยบายของโรงเรียน การวางแผนการดำเนินงาน การประเมินผลการสอน ตลอดจนถึงการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน (รุ่งฤดี อุทุม. 2559: 1) ซึ่งการจะดำเนินกระบวนการบริหารจัดการดังกล่าวให้สำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะและความรู้ เพื่อให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร ให้ทุ่มเทกำลังใจและกำลังกายในการปฏิบัติงาน (จนิสตา ประทัง. 2558: 2)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารวิชาการให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานด้าน

วิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (วาสนา สารกรณ์. 2556: 2) เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ในการกระบวนการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก อีกทั้งยังต้องสามารถสื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญเป้าหมายและพันธกิจนั้น เพื่อจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันวางแผนการดำเนินงาน และปฏิบัติงานตามแผนอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนมากที่สุด (กัญญวรา เครือ่งพาที. 2556: 3) เห็นได้จากงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ของ กฤษณา วิเชียรวารี (2561) ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับมากกับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา เห็นว่าการศึกษามีความสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อการดำรงชีพ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และการก้าวเข้าสู่สังคมที่มีคุณภาพ จึงได้มีนโยบายในยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรีให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานให้ทัดเทียมกัน ให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. 2564ก: ออนไลน์) ร่วมกับการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม โดยการพัฒนาระบบการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการพัฒนาอาคารสถานที่สำหรับการจัดการศึกษา พัฒนาวัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา อีกทั้งยังมีการส่งเสริมการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ โดยโรงเรียนที่จัดการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 11 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 12,663 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2564, องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. 2564: ออนไลน์) และเพื่อมีการนำนโยบายด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจึงต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นหลัก (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. 2564ข: ออนไลน์)

จากความเป็นมาข้างต้นเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนเอง และองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรียังสามารถนำไปวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดทั้ง 11 โรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบรรลุตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

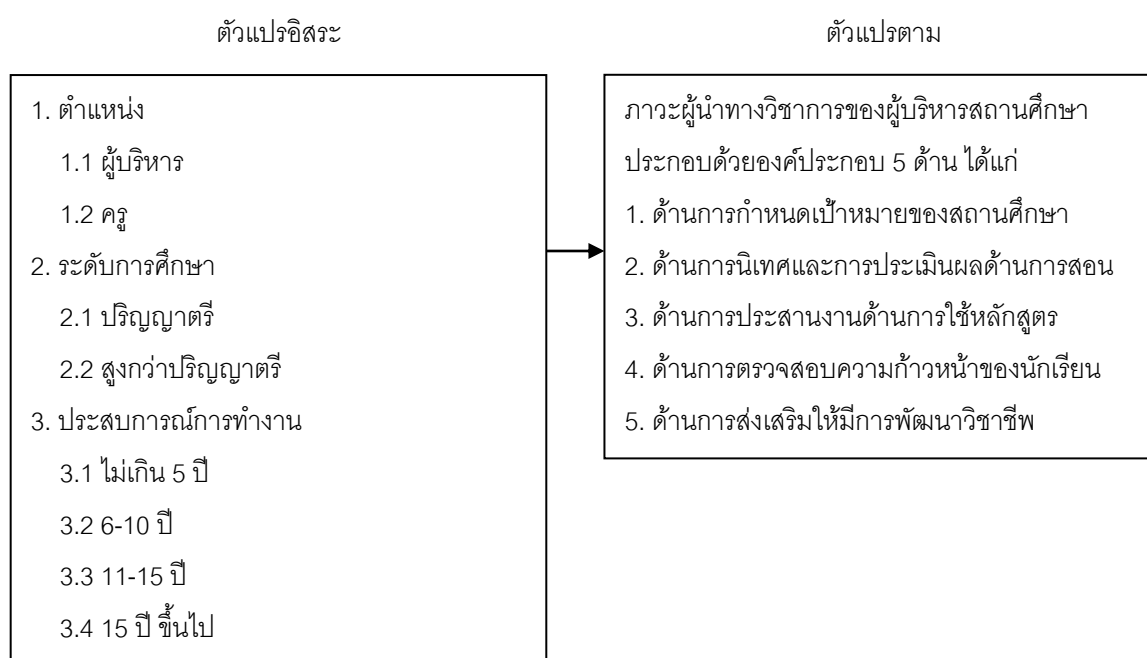
1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีนำผลการวิจัยไปวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีทราบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง และนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองและนำผลการวิจัยไปพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มภาวะผู้นำทางวิชาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักการศึกษา จำนวน 10 คน ได้แก่ บาลกีส กาซา, ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ, ศราวุธ ทองอากาศ, นาดยา บุตะเขียว, นิติภา เสนาฤทธิ์, ทศนา วรรณประภา, ศิริชัย สีโสม, ศิริมา พันสะอาด, กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น และ นริรัตน์ เทศกาล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 1 ซึ่งได้จัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งหมด 833 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน ครู จำนวน 808 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2564. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. 2564: ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามตารางของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 265 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 22 ข้อ ซึ่งตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .938

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าไปตอบแบบสอบถามผ่าน Google Forms แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.34	0.51	มาก	3
2. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.41	0.53	มาก	1
3. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.35	0.54	มาก	2
4. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.06	0.68	มาก	5
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.19	0.66	มาก	4
รวม	4.27	0.52	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .53) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .54) ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .51) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .66) และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .68) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ครู (n = 242)		ผู้บริหาร (n = 23)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.32	.52	4.55	.29	-2.04	.00*
2. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.39	.54	4.70	.30	-2.71	.00*
3. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.39	.55	4.59	.33	-2.29	.03*
4. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.04	.70	4.30	.47	-1.80	.90
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.19	.67	4.26	.62	-0.52	.97
รวม	4.25	.52	4.47	.33	-2.05	.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ดังตาราง 2 พบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 166)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 99)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.32	.54	4.38	.46	-0.87	.02*
2. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.40	.56	4.44	.47	-0.58	.02*
3. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.33	.59	4.39	.43	-0.92	.00*
4. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.03	.72	4.11	.62	-0.93	.27
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.18	.70	4.21	.59	-0.37	.21
รวม	4.25	.55	4.30	.45	-0.87	.02*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตาราง 3 พบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F-test	Sig.
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.44	3	.15	.55	.65
	ภายในกลุ่ม	68.55	261	.26		
	รวม	68.99	264			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F-test	Sig.
2. ด้านการนิเทศและการ ประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.17	3	.39	1.38	.25
	ภายในกลุ่ม	73.48	261	.28		
	รวม	74.65	264			
3. ด้านการประสานงานด้าน การใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.63	3	.21	.73	.54
	ภายในกลุ่ม	75.23	261	.29		
	รวม	75.86	264			
4. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.50	3	.83	1.80	.15
	ภายในกลุ่ม	120.54	261	.46		
	รวม	123.03	264			
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.350	3	.12	.27	.85
	ภายในกลุ่ม	114.84	261	.44		
	รวม	115.19	264			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.83	3	.28	1.04	.38
	ภายในกลุ่ม	69.47	261	.27		
	รวม	70.32	264			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในตาราง 4 พบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในภาพรวมและรายด้านทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนตามลำดับ

2. ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการ

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในภาพรวม ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรที่แตกต่างกัน ส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในภาพรวมและรายด้านทุกด้านที่ไม่แตกต่างกันที่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ของงานวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จด้านวิชาการซึ่งถือเป็นภารกิจและหัวใจหลักของการดำเนินงานของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการเป็นที่ปรึกษา การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนของครู ตลอดจนถึงการสร้างประสานงาน การช่วยเหลือ และสร้างความเข้าใจกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อีกทั้งยังมีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตกร น้ำทิพย์ (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรชัย ภักดีศุภผล (2562) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ในภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการนิเทศ กำกับ และติดตามด้านการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คอยให้คำปรึกษาและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้านวิชาการของโรงเรียน ตลอดจนมีการนิเทศ กำกับ และติดตามเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Runato A. Basanes (2020) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในเมืองแอตทิล ประเทศฟิลิปปินส์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ในภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ครู อีกทั้งยังมีการประเมินหลักสูตร เพื่อปรับปรุงหลักสูตร หรือสร้างหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรชัย ภักดีศุภผล (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ในภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งจะมีการกำหนดเป้าหมายโดยพิจารณาจากความต้องการของชุมชน ความสามารถของครูในสถานศึกษา และเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาลกิส กาซา (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ด้วยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศราวุธ ทองอากาศ (2560: 53) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ในภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการปรึกษาหารือความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ และใช้ข้อมูลอย่างหลากหลาย

มีการพบปะครูเป็นรายบุคคล เพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลคะแนนการทดสอบต่าง ๆ ของนักเรียนอย่างใกล้ชิด จากนั้นนำผลที่ได้ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและวางแผนในการพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งยังมีการรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลคะแนนการทดสอบต่าง ๆ ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ณัฐพล พัทธนี (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่ในระดับมากและเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน อภิปรายได้ดังนี้

2.1 ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ของงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน ทำให้ครูมีการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จึงทำให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของครูและผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ดังคำกล่าวของ ศราวุธ ทองอากาศ (2560) ที่ว่า ผู้บริหารต้องมีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของตนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู ทำให้ครูมีความเชื่อ ยอมรับ ศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในภาพรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ของงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวดที่ 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อ 6 มีการกำหนดไว้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาและไม่ได้มีการกำหนดไว้ว่าครูต้องมีมาตรฐานความรู้ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ แต่ข้อ 7 มีการกำหนดไว้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาและได้มีการกำหนดมาตรฐานความรู้ไว้ว่าต้องมีความรู้ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา พันสะอาด (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า พบว่าที่วุฒิการศึกษามีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน

2.3 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในภาพรวมและรายด้านทุกด้านที่ไม่แตกต่างกันที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ของงานวิจัย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี จึงมีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ซึ่งถือเป็นมาตรฐานที่ระบุแนวทางในการปฏิบัติงานของครูไว้อย่างชัดเจน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 7 (ก) ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารว่า ผู้บริหารต้องมีมาตรฐานความรู้ ประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ บาลกีส กาซา (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถของครูในสถานศึกษาน้อยที่สุด ซึ่งการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นสภาพบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน หรือแม้กระทั่งศักยภาพของครูในสถานศึกษาที่ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน พบว่า ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้านวิชาการของโรงเรียนน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้คำแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้านวิชาการของโรงเรียน ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าพบปะครูเป็นรายบุคคลทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การให้คำแนะนำผ่านการประเมินผลในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูจัดการเรียนสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านวิชาการที่สถานศึกษาตั้งไว้

1.3 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างหลักสูตรใหม่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันน้อยที่สุด เนื่องจากในปัจจุบันสภาพทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารต้องมีการปรับปรุง พัฒนา หรือสร้างหลักสูตรของโรงเรียนให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในสภาพสังคมปัจจุบัน

1.4 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า ผู้บริหารมีการพบปะครูเป็นรายบุคคลเพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลคะแนนการทดสอบต่าง ๆ ของนักเรียนอย่างใกล้ชิดน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรหาโอกาสในการพบปะครูเป็นรายบุคคลทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายร่วมกับครู

1.5 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เนื่องจากครูถือเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาครูให้เกิดทักษะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและดำเนินงานในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีควรเพิ่มเติมแบบสอบถามเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงฯ.

กฤตกร น้ำทิพย์. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤษณา วิเชียรวารี. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กัญญ์วรา เครื่องพาที. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จณิสตา ประทัง. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชัยภูมิ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ณัฐพล พัทนี. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นรัชย์ ภักดีสุภผล. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นตยา นุตะเขียว. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บาลกีส กาชา. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มติชน. (2563). **การศึกษา พัฒนาคน พัฒนาชาติ**. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564, จาก https://www.matichon.co.th/publicize/news_2265651.

- รุ่งฤดี อุทุม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วาสนา สารกรณ์. (2556). **การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศราวุธ ทองอากาศ. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริมา พันธะอาด. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. งานนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550, 8 พฤษภาคม). **กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). **ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานฯ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542, 19 สิงหาคม). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**.
- _____. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานฯ.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2564ก). **นโยบาย นายก อบจ.ชลบุรี**. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.chon.go.th/cpao/page/นโยบาย-นายก-อบจ-ชลบุรี>.
- _____. (2564ข). **ยุทธศาสตร์**. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.chon.go.th/cpao/page/ยุทธศาสตร์>.
- อานวย ทองโปร่ง. (2560, พฤษภาคม-สิงหาคม). **การพัฒนาคนในระบบการจัดการศึกษาไทย. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์**. 7(2): 3.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Runato, A. Basanes. (2020) . Instructional Leadership Capacity of Elementary School Administrators. *GATR Global Journal of Business and Social Science Review*. 8(2): 113-123.

E0044: ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง เลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

THE PARENT'S EXPECTATIONS IN SCHOOL ADMINISTRATION OF NIKHOMSANGTON-ANGLIANGKONOM SCHOOL UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จุฬารัตน พันธุ์รักษ์¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา มีประชากร คือ ผู้ปกครองของนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนมทั้งหมด จำนวน 161 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 114 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี; และ มอร์แกน และการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และใช้สถิติการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า t-test Independent และการทดสอบค่า F-test

ผลการวิจัย พบว่า

ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคลทุกด้าน ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ

เปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคาดหวังของผู้ปกครอง การบริหารงานของโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were to 1) To study the parental expectations of students towards the administration of Nikhomsangton-angliangkonom School under the Saraburi Primary Educational Service

Area Office 2 2) To compare the parental expectations of students towards the administration of Nikhomsangton-anglengkonm School under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by sex, age, occupation, and educational level, the population consisted of 161 parents of students studying at Nikhomsangton-angliangkonm School, totaling 161 people. A total of 114 participants were sampled according to the prefabricated tables of Krejcie and Morgan and multi-stage sampling by grade level. The data were collected by a 5-level estimation questionnaire with a content validity (IOC) of 1 and a confidence value of 0.97. The statistics used to analyze data were percentage, mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), t-test and one-way analysis of Variance (F-test).

The findings were as follows:

The parental expectations towards school administration at nikhomsangton-anglengkonm School under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 was at high level in total. ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.78) It also found that every aspect was at a much level when considering each one. In descending order, much of them were personnel management, general management, budget management and academic administration.

When comparing the parental expectations towards school administration at nikhomsangton-anglengkonm School under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 classifying according to gender, age, occupation and education level, it was not

Keywords: parental expectation, school administration

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 :1)

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6) การยกระดับการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ

ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39)

ผู้ปกครองเป็นผู้มีความสำคัญต่อการศึกษานักเรียนเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว พ่อแม่ คือ ครูคนแรกของบุตรหลาน เพื่อให้ผู้อ่านออกเขียนได้ การกล่อมเกลางานด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องทำความเข้าใจกับนักการศึกษาว่าการจัดการศึกษาของเด็กนั้นเป็นหน้าที่ของพ่อแม่ไม่ใช่หน้าที่ของโรงเรียนแต่เพียงฝ่ายเดียว สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับผู้ปกครอง ร่วมมือและเปิดโอกาสให้กับผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง คุณภาพของเด็กไทยคงจะเทียบเท่ากับนานาประเทศที่มีการพัฒนา ในอนาคตคุณภาพของเด็กไทยได้ร่วมกันพัฒนาสังคมและประเทศอย่างยั่งยืน (คันสนีย์ วรณคำ. 2559: 2)

โรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม ซึ่งเป็นโรงเรียนหนึ่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนที่เข้ามาเรียนจะมีความแตกต่างทั้งทางเศรษฐกิจ สภาพครอบครัว และผู้ปกครองที่หลากหลายอาชีพรวมถึงมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมได้นั้นโรงเรียนจะต้องมีประสิทธิภาพและคุณภาพทางด้านการบริหารอันเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้ปกครองจะยอมรับและพิจารณาในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้กับบุตรหลานของตนเอง จากการรับนักเรียนในปีการศึกษา 2563 เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนในโรงเรียน มีจำนวนน้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา จะเห็นได้จากสถิติจำนวนนักเรียนใน 5 ปี ย้อนหลัง คือ ปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนนักเรียน 177 คน ปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนนักเรียน 174 คน ปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนนักเรียน 169 คน ปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนนักเรียน 164 คน และปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนนักเรียน 161 คน ผู้วิจัยจึงอยากทราบความคาดหวังในการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม ที่เป็นปัจจัยในการนำบุตรหลานเข้า มาเรียนในโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม(ข้อมูลนักเรียนฝ่ายบริหารวิชาการ ปีการศึกษา 2559-2563)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้นและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองในการที่จะนำบุตรหลานมาเข้าเรียนโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

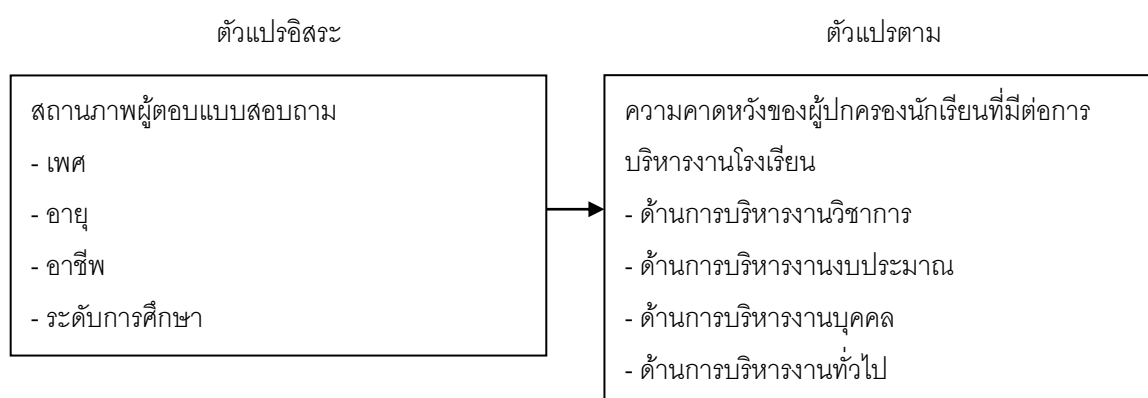
1. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน จะมีความคาดหวังต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ต่างกัน
2. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน จะมีความคาดหวังต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ต่างกัน
3. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน จะมีความคาดหวังต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ต่างกัน
4. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคาดหวังต่อการบริหารงานโรงเรียน นิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้สารสนเทศการคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 และได้เป็นสารสนเทศให้สถานศึกษาอื่นๆ ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนต่อไปด้วย
2. นำผลที่ได้จากการศึกษาให้ผู้บริหารโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม เป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2” ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลียงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม พ.ศ. 2564
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือ จำนวน 114 ชุด โดยเก็บข้อมูลด้วยการสร้างแบบสอบถามเป็น Google Form และส่ง Link ผ่านครูประจำชั้นให้ผู้ปกครองในแต่ละชั้นตอบแบบสอบถาม เครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลียงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวนทั้งหมด 161 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลียงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 114 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ตามระดับชั้นเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test Independent และการทดสอบค่า F-test โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลียงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบรายละเอียดดังนี้

ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียน	ระดับความคาดหวัง (n = 114)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.79	0.84	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.84	0.84	มาก	3
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.07	0.86	มาก	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.91	0.82	มาก	2
รวม	3.90	0.78	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคลบุคคล ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.86) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.82) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.84) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.84)

ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบรายละเอียดดังนี้

ความคาดหวังของผู้ปกครอง นักเรียน	ระดับความคาดหวัง						t	p
	เพศชาย (n = 32)			เพศหญิง (n = 82)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.68	0.79	มาก	3.84	0.87	มาก	-0.92	0.36
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	3.73	0.78	มาก	3.89	0.87	มาก	-0.92	0.36
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.04	0.83	มาก	4.08	0.87	มาก	-0.22	0.83
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.93	0.82	มาก	3.91	0.82	มาก	0.13	0.90
รวม	3.84	0.74	มาก	3.93	0.80	มาก	-0.52	0.60

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ พบรายละเอียดดังนี้

ความคาดหวังของผู้ปกครอง นักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.23	3	1.08	1.53	0.21
	ภายในกลุ่ม	77.33	110	0.70		
	รวม	80.56	113			
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.23	3	0.74	1.05	0.37
	ภายในกลุ่ม	77.96	110	0.71		
	รวม	80.18	113			

ความคาดหวังของผู้ปกครอง นักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.12	3	0.71	0.97	0.41
	ภายในกลุ่ม	80.52	110	0.73		
	รวม	82.64	113			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.39	3	0.80	1.19	0.32
	ภายในกลุ่ม	73.45	110	0.67		
	รวม	75.84	113			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.16	3	0.72	1.19	0.32
	ภายในกลุ่ม	66.78	110	0.61		
	รวม	68.94	113			

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกันมีความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน
นาคสรางตนเองเลียงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายดานทุกดาน
ไมแตกตางกัน ซึ่งไมสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว

ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนาคสรางตนเอง
เลียงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอาชีพ พบรายละเอียดดังนี้

ความคาดหวังของผู้ปกครอง นักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2	0.43	0.60	0.55
	ภายในกลุ่ม	79.70	111	0.72		
	รวม	80.56	113			
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	0.32	0.72
	ภายในกลุ่ม	79.72	111	0.72		
	รวม	80.18	113			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.75	1.02	0.36
	ภายในกลุ่ม	81.14	111	0.73		
	รวม	82.64	113			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.94	2	1.47	2.24	0.11
	ภายในกลุ่ม	72.90	111	0.66		
	รวม	75.84	113			

ความคาดหวังของผู้ปกครอง นักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	0.99	0.38
รวม	ภายในกลุ่ม	67.74	111	0.61		
	รวม	68.94	113			

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน
นิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง
เลี้ยวโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบรายละเอียด
ดังนี้

ความคาดหวังของผู้ปกครอง นักเรียน	ระดับความคาดหวัง						t	p
	ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี			ระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือสูงกว่า				
	(n = 85)			(n = 29)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.72	0.87	มาก	4.03	0.71	มาก	-1.74	0.09
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	3.79	0.86	มาก	4.00	0.78	มาก	-1.16	0.25
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.02	0.88	มาก	4.21	0.79	มาก	-1.05	0.29
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.90	0.84	มาก	3.96	0.78	มาก	-0.37	0.71
รวม	3.85	0.80	มาก	4.05	0.72	มาก	-1.17	0.25

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของ
โรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการศึกษา

ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลียงไคยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ

เปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลียงไคยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลียงไคยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.78) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนย่อมต้องมุ่งหวังให้บุตรหลานมีคุณภาพทางการศึกษาและพฤติกรรมที่ดี เมื่อผู้ปกครองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของโรงเรียน เช่น โรงเรียนมีการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการแก่นักเรียนที่เรียนดี และเรียนช้า และรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ มีทุนการศึกษาให้กับนักเรียน มีชุดนักเรียนให้แก่ผู้เรียน ครูมีความยุติธรรมให้ความเสมอภาคต่อนักเรียนทุกคน ครูเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน โรงเรียนมีโรงอาหารที่สะอาดถูกสุขลักษณะ และมีห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาดพร้อมใช้ จึงเป็นผลให้ระดับความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา มุสิก (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนแสงฮั่ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนแสงฮั่ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ประกันยา (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเลิศปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเลิศปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริษา จงถวิล (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศสมุทรสงคราม พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศสมุทรสงคราม โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลียงไคยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกได้ดังนี้

ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลียงไคยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ปกครองไม่ว่าจะเป็นเพศใด ย่อมมีความต้องการให้บุตรหลานได้รับการศึกษาและมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดี และเห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารทางการศึกษาที่ดีสามารถส่งเสริมพัฒนาการที่ดีให้กับบุตรหลานของตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ วรรณคำ(2556) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนกุ๊กกิ้งหรีดประชาสรรค์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวัง

ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนคู่กาสิงห์ประชาสรรค์ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา เประกันยา (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเลิศปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเลิศปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ปกครองไม่ว่าจะมีอายุเท่าใดก็ตาม เมื่อส่งบุตรหลานมาเรียนที่โรงเรียน ย่อมต้องการให้บุตรหลานได้รับการศึกษา และมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดีเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา เประกันยา (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเลิศปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเลิศปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปกครองทุกอาชีพเห็นความสำคัญของการศึกษา ต้องการให้บุตรหลานมีการศึกษาที่ดี เพื่อให้มีอนาคตที่ดี มีอาชีพที่ดีเหมือนกับผู้ปกครอง หรือดีกว่าผู้ปกครอง จึงทำให้มีความเห็นไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา เประกันยา (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเลิศปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเลิศปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอาชีพ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชา จงถวิล (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนสารสาสน์วิเทศสมุทรสงคราม พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศสมุทรสงคราม จำแนกตามอาชีพ ไม่มีความแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยวโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้ปกครองทุกคนส่งบุตรหลานมาโรงเรียนเพื่อต้องการให้บุตรหลานได้รับการศึกษาที่ดีและสูงขึ้น ถึงแม้ผู้ปกครองจะมีการศึกษาที่ต่างกัน ย่อมต้องเห็นความสำคัญของการศึกษาเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชา จงถวิล (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศสมุทรสงคราม พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศสมุทรสงคราม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

1. ในด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนควรมีการสนับสนุนด้านวิชาการแก่นักเรียนที่เรียนดีเพื่อเพิ่มศักยภาพทางวิชาการให้แก่ นักเรียน และการจัดทีมครูเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าเพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้ทันกับเพื่อนนักเรียนด้วยกัน
2. ในด้านการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนควรจัดหาและเพิ่มทุนการศึกษาให้กับนักเรียนเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนที่ครอบครัวยากจนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและแบ่งเบาภาระทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองที่มีฐานะยากจน
3. ในด้านการบริหารงานบุคคล ครูควรมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ให้ความเสมอภาคต่อนักเรียนทุกคน เพื่อให้ นักเรียนทุกคนรู้สึกเท่าเทียมกัน และให้ความเคารพเชื่อฟังครู เห็นครูเป็นที่พึ่งเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ กับนักเรียน
4. ในด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรรักษามาตรฐานความสะอาดของโรงอาหาร ให้ถูกสุขลักษณะอย่างสม่ำเสมอ และมีจำนวนเพียงพอแก่นักเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์
2. ควรศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามแหล่งที่อยู่

เอกสารอ้างอิง

- จิรภา มุสิกกา. (2559). ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเสงฮั่ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา เประกันยา. (2559). ความคาดหวังของผู้ปกครองการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเลิศปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปาริชา จงถวิล. (2558). การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนสารสาสน์วิเทศสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คันสนีย์ วรรณคำ. (2556). การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนกุ๊กกาสิงห์ประชาสรรค์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608-610.

E0045: การศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขต
สวนเทพรัตน์ที่ปัทมธัมพรเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
THE STUDY OF THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY LEVEL AT SUAN
THEPPARAT THIPTAI CHALERMPRAKIAT SCHOOL CONSORTIUM UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

ภูริดา เบาเน็ด¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทมธัมพรเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทมธัมพรเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (F) ค่าร้อยละ (P) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วย การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และการทดสอบค่า F-test (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทมธัมพรเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายด้านแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.31) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.43) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.46) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.47) และการจัดสภาพที่เอื้ออำนวย ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.43)

2. เปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทมธัมพรเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ขึ้นอยู่กับเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กล่าวคือ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทมธัมพรเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

This research aimed to study and compare the level of being the professional learning community at Suan Thepparat Thiptai Chalermprakiet School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani classified by gender, work experience and school sizes. The samples consisted of 226 teachers of the professional learning community at Suan Thepparat Chalermprakiet School Consortium under the Phathum Thani Secondary Educational Service Area Office. The tool used in this research was the questionnaire. Statistics used to analyze the data were frequency distribution, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and F-test.

The findings revealed that:

1. The level of being the professional learning community at Suan Thepparat Thiptai Chalermprakiet School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani was at the high level ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.39). When considered being the professional learning community in each aspect, the descending orders were as follows: support and co-leadership ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.31), collaborative learning and application of knowledge ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.43), establish vision and shared value ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.46), interpersonal learning exchange ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.47) and setting favorable conditions ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.43)

2. The result of the comparative analysis of being the professional learning community at Suan Thepparat Thiptai Chalermprakiet School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani classified by gender, work experience and school sizes was that the opinion towards being the professional learning community did not depend on gender, work experience and school sizes. The opinion against being the professional learning community at Suan Thepparat Thiptai Chalermprakiet School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani was no difference.

Keywords: Professional learning community

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย เป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษาโดยเน้นให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีคุณธรรม อาศัยการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน เกิดการบูรณาการวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นสหวิทยาการ เพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความต้องการของผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้มาเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาในการสืบค้นข้อมูล การใช้ข้อมูลที่เหมาะสม การเรียนรู้จะอาศัยการศึกษาเรียนรู้จากสภาพจริงของสังคมและสิ่งแวดล้อม มากกว่าการเรียนรู้ในชั้นเรียน

การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาเพื่อ การสร้างสรรค์ ความรู้ ความสามารถของผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามความต้องการของตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นการจัด

การศึกษาที่จะตอบสนองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และค่านิยมแบบประชาธิปไตย โดยมีจุดหมายที่จะทำให้การจัดการศึกษาที่มีรูปแบบเป็นการศึกษาเพื่อสร้างคนสร้างงานและสร้างชาติในอนาคตต่อไป การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนและการประเมินผลผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม (มินตรา ลายสนธิเสรีกุล. 2557)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนศตวรรษที่ 21 นั้น หัวใจสำคัญของการเรียนการสอน คือ PLC เพราะเป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยต้องเปลี่ยนจากคำว่าครูสอนมาเป็นครูฝึก เปลี่ยนจากห้องที่สอนมาเป็นห้องทำงาน เปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเป็นเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน เปลี่ยนจากการเรียนเป็นรายบุคคลมาเป็นการเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม และเปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันมาเป็นการเรียนแบบช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระมาเป็นการทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงงานให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือทำ PLC เป็นการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา นักเรียนจะสามารถเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติ ครูสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับนักเรียน โดยการลงมือทำร่วมกันกับนักเรียน หากครูรู้จักนักเรียนของตนเองมากเท่าไร ครูก็จะสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นมากเท่านั้น ดังนั้นครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรม หรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลายส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงจำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครูอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการเรียนการสอนของครูเป็นเรื่องที่มีความท้าทายเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบายเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้าง PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพหุคูณในโรงเรียน ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้นที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพมีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน (ชวลิต ชูกำแพง. 2560)

จะเห็นได้ว่าจากแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังกล่าว เป็นแนวทางสำคัญที่สามารถพัฒนาทั้งสมรรถนะเชิงวิชาชีพครูและพัฒนาผู้เรียนไปในเวลาเดียวกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการพัฒนาและร่วมมือร่วมใจปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยมีการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอย่างชัดเจนที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืนได้ (สุภัทรา สถาปัตต์. 2562)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตนที่บึงให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทางวิชาชีพในการเรียนรู้ และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันจะเป็นข้อมูลในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในโรงเรียน และเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ก้าวสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

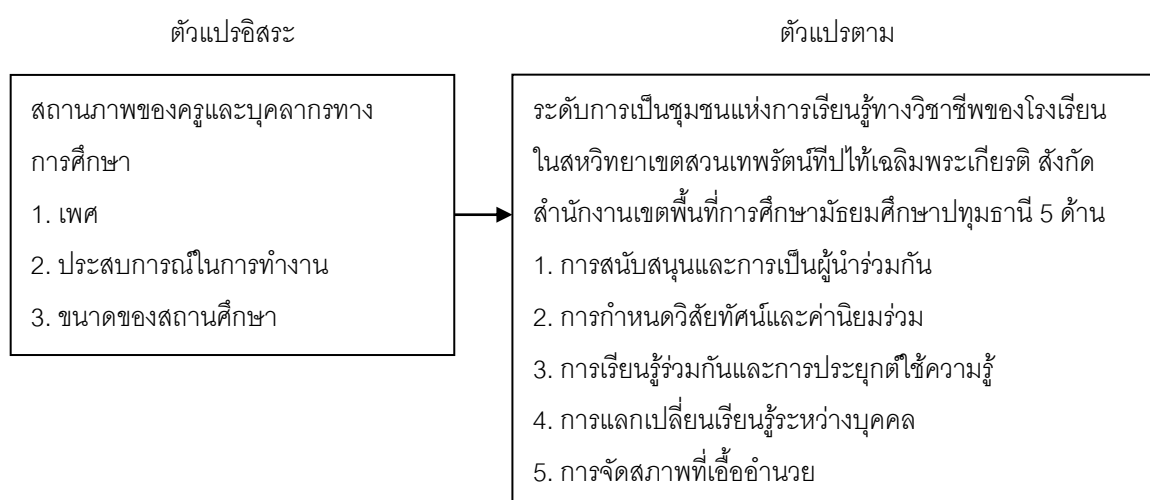
1. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก
2. ครูในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
2. ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีของ ฮิปป์ และ ฮัฟแมน (Hipp; & Huffman. 2003) ดังนี้ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 5) การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยรังสิต 2) โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี 3) โรงเรียนธัญรัตน์ 4) โรงเรียนที่ปทุมวิทยพัฒน์ (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ฯ 5) โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม 6) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2564 - ธันวาคม 2564

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 5) การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ตัวแปรตาม คือ ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

โดยแบบสอบถามในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และมีการทดสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 มี 6 โรงเรียน จำนวน 555 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (P) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์ให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (n = 226)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	3.87	0.31	มาก	1
2. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	3.83	0.46	มาก	3
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้	3.84	0.43	มาก	2
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	3.83	0.47	มาก	4
5. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย	3.82	0.43	มาก	5
รวม	3.84	0.39	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.31) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.43) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.46) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.47) และด้านการจัดสภาพที่เอื้ออำนวย ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	67	3.84	0.40	.122	.903
หญิง	159	3.83	0.39		

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นต่อระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไม่ขึ้นอยู่กับเพศของครู กล่าวคือ ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
น้อยกว่า 10 ปี	132	3.85	0.41	.357	.722
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	94	3.83	0.37		

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นต่อระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานของครู กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df.	Mean Square	F	Sig.
1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.107	2	0.053	.550	.578
	ภายในกลุ่ม	21.672	223	0.097		
	รวม	21.779	225			
2. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.253	2	.126	.577	.563
	ภายในกลุ่ม	48.858	223	.219		
	รวม	49.111	225			
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.310	2	.155	.811	.466
	ภายในกลุ่ม	42.659	223	.191		
	รวม	42.969	225			
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.625	2	.313	1.381	.253
	ภายในกลุ่ม	50.480	223	.226		
	รวม	51.105	225			
5. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย	ระหว่างกลุ่ม	.219	2	.110	.584	.558
	ภายในกลุ่ม	41.800	223	.187		
	รวม	42.019	225			

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นต่อระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไม่ขึ้นอยู่กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและ

การเป็นผู้นำร่วมกัน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.31) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.43) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.46) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.47) และการจัดสภาพที่เอื้ออำนวย ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ พบว่าความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ขึ้นอยู่กับเพศของครู กล่าวคือ ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของครู กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา กล่าวคือ ขนาดของสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.31) รองลงมาคือ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.43) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.46) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.47) และการจัดสภาพที่เอื้ออำนวย ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูฤทธิ ไกรพล (2558) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษา และเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และสังกัดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน 4) จำแนกตามสังกัดโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิราวรรณ เพ็ชรนาว่า (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร 3) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน ผลการวิจัยพบว่า: 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านครูผู้สอน และด้านบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 73.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โครงสร้างองค์กรที่มีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดีมีเสถียรภาพ การบริหารจัดการของฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

การเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ขึ้นอยู่กับเพศ และประสบการณ์การทำงาน กล่าวคือ ครูเพศชายและครูเพศหญิง และครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ไชยภักดี (2561) เรื่อง “การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) เปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน พบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่าง แต่รายด้านพบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สุวรรธณ นุ่มพูล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพัน ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ได้จากความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปให้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา กล่าวคือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาต่างขนาดกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ได้ศึกษาการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานที่ตั้งและขนาดของสถานศึกษา ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานที่ตั้งในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาลพบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

วิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยการศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาในประเด็นดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหารในการใช้หลักประชาธิปไตย ตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน การกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะความรู้ที่ดี โดยมุ่งหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่ทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. ควรมีการขยายขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา จากระดับสหวิทยาเขต เป็นระดับเขต พื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด หรือระดับประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชวลิต ชูกำแหง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. มหาสารคาม: วารสารการวัดผลการศึกษา. 23(2). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นันท์นภัส ชัยสงคราม. (2561). การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ปราณี ไชยภักดี. (2561). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย”
ครั้งที่ 10. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. นครปฐม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภวรรณ นุ่มพลู. (2564). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กร
ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุภัทรา สภาอรรถ. (2562). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หนูฤทธิ์ ไกรพล. (2558). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
ขอนแก่น. มหาสารคาม: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Hipp, K. K.; & Huffman, J. (2003). Professional Learning Communities: Assessment-development-Effects.
Paper Presented at the Meeting of the International Congress for School Effectiveness and
Improvement. Sydney: Australia
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. In Education and
Psychological Measurement. 30 (1970).

E0046: ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CONDITION OF THE CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE OFFICE OF PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

วศินี สุริยวงษ์¹ สมนึก การีเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเก็บข้อมูลรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 297 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่; และ มอร์แกน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการแก้ปัญหา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านความไว้วางใจ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถตามศักยภาพที่มี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีของสถานศึกษาในอนาคต

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Abstract

This research aimed to study the condition of the creative leadership of the school administrators and the school effectiveness and the relationship between the condition of the creative leadership of the school administrators and the school effectiveness under the Office of Phatum Thani Primary Educational Service Area 2. The sample comprised of 297 teachers in schools under the Office of Phatum Thani Primary Educational Service Area 2. The tool used for data collecting was a questionnaire specified the sample size used Krejcie and Morgan Table and acquired by simple randomization. The statistics applied for analyzing the data included mean, Standard Deviation and Pearson correlation coefficient

The findings revealed that:

1. The condition of the creative leadership of the school administrators was at a high level as a whole. When putting in order from high to low, it found as follows: imagination, problem solving, vision, flexibility and reliance.
2. The effectiveness of the schools was at a high level in total. In descending order, much of them were the ability in problem solving in schools, the ability in adjusting and developing schools, the ability in developing the students' positive attitude and the ability in creating students' achievement.
3. The relationship of the creative leadership of the school administrators and the school effectiveness related in a high level as a whole and was in a positive way ($r = 0.80$) with .01 of the statistical significance. The result of the study stated that those who have the responsibility in education management must always pay attention and concern in self-development and self-improvement. In addition, educational personnels in schools must be promoted and supported to perform with full effort according to their potential so as to gain good efficiency for their schools in the future.

Keywords: condition of the creative leadership, school effectiveness

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน เจมส์; และ คอนนอลลี (James; & Connolly. 2000) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครองหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001) ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน

- 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิดและพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายใน

ด้วยการมีความอยาก ความหวังความปรารถนาความเพียรพยายาม มุ่งมั่น พยายามเพื่อให้เป็นคนที่เหมาะสมความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาด ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2555)

ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้หรือนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาและ ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นจะต้องศึกษาหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การเหล่านั้น (ชูศรี ถนอมกิจ. 2550: 2) การศึกษาถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงเป็นการศึกษาข้อมูลความสำเร็จของสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานของ สถานศึกษา แต่แนวคิดประสิทธิผลขององค์การไม่มีเกณฑ์ใดที่เป็นสากล และสามารถประเมินประสิทธิผลของ องค์การได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ และทุกองค์กร การประเมินประสิทธิผลจึงควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับ องค์การนั้น ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาจาก กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553: 104); สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556: 110); ชื่นกมล ประสาทร์ (2559: 54); น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559: 7); มอทธิ (Mott; อ้างถึงใน พัฒนะ สีหาม. 2553: 26) และ ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel; อ้างถึงใน พัฒนะสีหาม. 2553: 31) ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 และผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงพัฒนา ตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน

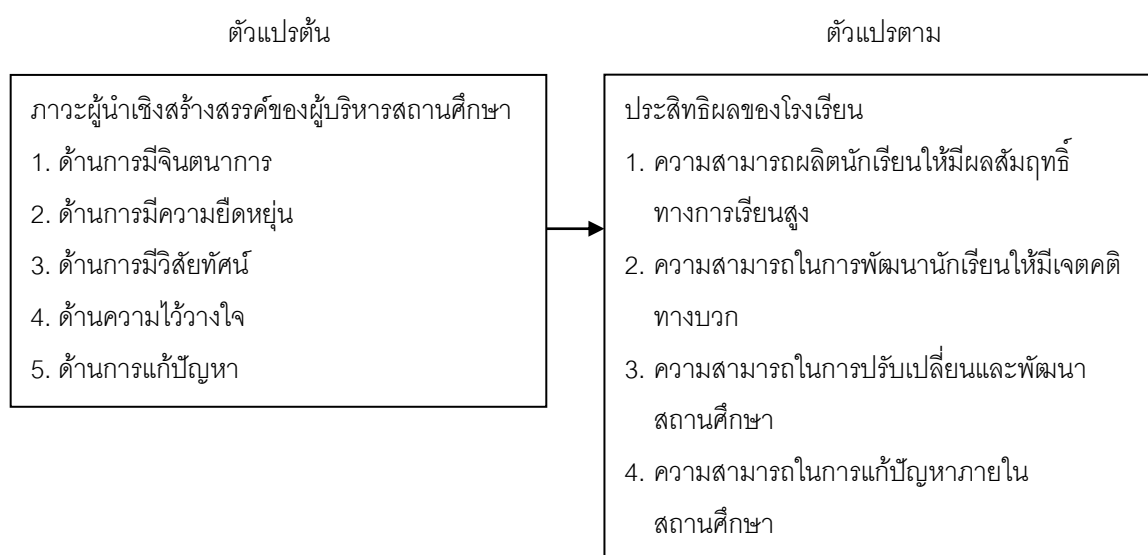
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องให้กระบวนการบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ
2. ทราบถึงระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อกำหนดเป็นนโยบายด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียนในโอกาสต่อไป
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อนำผลไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ด้านกระบวนการบริหารและด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น
4. ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีของหน่วยงาน นักวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดย อมาเบล (Amable. 1999) แอส; และ เพอร์เซลล์ (Ash; & Persall. 2007) เบนนิส (Bennis. 2002) แดนนอร์ (Danner. 2008) สโตล; และ เท็มเพอร์เลย์ (Stoll; & Temperley. 2009) แฮร์ริส (Harris. 2009) อับเบ็น; ฮักส์; และ นอร์ริส (Ubben; Hughes; & Norris. 2010) เดลิช (Delich. 2010) วิมล จันทร์แก้ว (2555: 12) สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) กาญจนา ศิลา (2556: 7-8) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556: 6-7) ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559) พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560: 3-6) และ วัฒนา ปีกา (2560) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่คล้ายคลึงกัน โดยผู้วิจัยได้สรุปเอากระบวนการบริหารงานโรงเรียนหลัก ๆ 5 ด้าน ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การมีความไว้วางใจและการแก้ปัญหา

ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดย Hoy; & Miskel (2001) Mott (1972) ธนิต ทองอาจ (2553) บุญตา ขาญขำนิ (2553) เสาวลักษณ์ ไสมะทิต (2553) สุระนิต สุระสังข์ (2554) กรรณิการ์ เฟื่องประยูร (2555) สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556) สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้กล่าวไว้หลายประเด็นและผู้วิจัยนำมาจำแนกเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ธันวาคม 2564 - มกราคม 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การมีความไว้วางใจและการแก้ปัญหา ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามส่วนที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีจินตนาการ 4) ความไว้วางใจ และ 5) การแก้ปัญหา จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert Scale โดยแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแต่ละระดับ มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) และแบ่งระดับการวัดผลออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแต่ละระดับ มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,344 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 31 พ.ค. 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 297 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1994: 45) กำหนดขนาดตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .05 การสุ่มตัวอย่างจากประชากรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ รายด้าน โดยภาพรวม และวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ (n = 297)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.01	0.38	มาก	3
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	3.99	0.39	มาก	4
3. ด้านการมีจินตนาการ	4.02	0.38	มาก	1
4. ด้านความไว้วางใจ	3.98	0.39	มาก	5
5. ด้านการแก้ปัญหา	4.02	0.40	มาก	2
รวม	4.00	0.37	มาก	-

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.37) หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.40) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.38) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.39) และด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.39)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน พบรายละเอียด ดังนี้

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล (n = 297)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.05	0.32	มาก	4
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.08	0.31	มาก	3
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.08	0.30	มาก	2
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.10	0.33	มาก	1
รวม	4.08	0.31	มาก	-

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.31) หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.30) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.31) และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.32)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบรายละเอียด ดังนี้

ประสิทธิภาพของโรงเรียน	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนสูงที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	รวมเฉลี่ย
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา					
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	0.65**	0.68**	0.69**	0.69**	0.69**
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	0.84**	0.76**	0.77**	0.68**	0.78**
3. ด้านการมีจินตนาการ	0.84**	0.80**	0.81**	0.76**	0.82**
4. ด้านความไว้วางใจ	0.78**	0.67**	0.68**	0.57**	0.69**
5. ด้านการแก้ปัญหา	0.86**	0.80**	0.82**	0.75**	0.83**
รวมเฉลี่ย	0.89**	0.98**	0.99**	0.96**	0.80**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในระดับปานกลาง ($r = 0.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในระดับสูง ($r = 0.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในระดับสูง ($r = 0.82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในระดับสูง ($r = 0.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในระดับสูง ($r = 0.83$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการแก้ปัญหา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านความไว้วางใจ โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหาคำตอบอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น ผู้บริหารมีความสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองได้ดี และผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านการมีจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้ผู้ร่วมงานยอมรับและร่วมมือในการทำงาน และ ผู้บริหารกล้านำเสนอความคิดใหม่ ๆ แก่ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้โอกาสทุกคนในการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังความผิดพลาดและให้เกียรติแก่ผู้อื่น และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของทุกคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5 ด้านการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาและผู้บริหารคิดพิจารณาในการ

แสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาร้างความรำคาญ ความยุ่งยาก ความสับสน วิตกกังวล เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และนักเรียนมีผลงานทางวิชาการ สามารถได้รับรางวัลจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนมีการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ นักเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม และนักเรียนประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการประเมินการเรียนรู้ที่เหมาะสมตรงกับศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน และผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีการยอมรับแนวคิดวิธีการทดลองจนเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอนและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและมุ่งมั่นแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีของครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ลุล่วงเสมอผู้บริหารและครูสามารถจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้และเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์

ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในระดับปานกลาง ($r = 0.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในระดับสูง ($r = 0.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในระดับสูง ($r = 0.82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในระดับสูง ($r = 0.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในระดับสูง ($r = 0.83$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556: 83) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561: 130) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2561: 83) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม พบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556: 83) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า หากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านความสามารถในการ

แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561: 134) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การพัฒนาให้นักเรียนมีความคิดเชิงบวก พัฒนาสถานศึกษาและด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพราะผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้นำองค์กรที่สำคัญ การมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติองค์กร ไปสู่ความสำเร็จองค์การในหลาย ๆ ด้านอย่างสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสำเร็จสูงขึ้นการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงจะเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และ วานิช บุญครอบ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองในการบริหารสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาในอนาคตเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงได้ดีมาก ๆ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารกล้านำเสนอความคิดใหม่ ๆ แก่ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เสนอความคิดและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าในอนาคต

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของทุกคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความสุข มีความไว้วางใจต่อการทำงานได้การบังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการแก้ปัญหา พบว่า ผู้บริหารอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและควรหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนโดยให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามาช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญ ต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พบว่า นักเรียนมีความกระตือรือร้นและนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหาและนักเรียนประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและปลูกฝังให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตได้ในชีวิตจริง และนอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการประพฤติตนตามระเบียบวินัยของนักเรียนด้วย

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีการยอมรับแนวคิดวิธีการทดลองจนเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีเทคนิคและศิลปะในการโน้มน้าวใจครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมและจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้ครู ได้ใช้เทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูสามารถจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้และเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้ และควรจะต้องจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยสามารถอำนวยความสะดวกได้ทุกเมื่อหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในความคิดเห็นของตัวผู้บริหารสถานศึกษาเอง

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรรณิการ์ เพ็ญประยูร. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา ศิลา. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขึ้นกมล ประสาทร์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิศ ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญตา ชาญขำนิ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษาทางพระพุทธศาสนา. (บทความในรายงานการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 54, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา ปกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วานิช บุญครอบ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิมล จันทรแก้ว. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง; และ สวายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำให้บริการในองค์กร: แนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุระนิต สุระสังข์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวณีย์ สมบุญณิลิโรรัตน์. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Amable, T. M. (1999). *How to Kill Creativity*. Harvard Business Review on Break through Thing. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ash, R. C.; & Persall, J. M. (2007). The Principal as Chief Learning Officer: Developing Teacher Leaders. *NASSP Bulletin*. 84: 15-22.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Danner, S. E. (2008). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator*. (Thesis Master of Arts in Art Education (Fine Arts), Ohio University.
- Delich. (2010) The Impact of Mercosur's Sanitary and Phytosanitary Regime on its Members' Institutional Dynamics. *Journal of CMA Management*.
- Harris, A. (2009). Creative Leadership. *Journal of Management in Education*. 23(1): 9-11.
- Hoy, W. K.; & C. G. Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- James, C.; & Connolly, U. (2000). *Effective Change in Schools*. New York: Routledge Falmer.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970) . Determining Sample Size for Research Activates. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Mott, E. H. (1972) . *School and Education Management: The New Paradigm*. Michigan: University of Michigan Press. Resources Research Organization.
- Stoll, L.; & Temperley, J. (2009). *Creative Leadership Learning Project: An Enquiry Project for Senior Leadership Teams and Local Authority Officers in South Gloucestershire: Final Report*. Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA. [n.p.]. (Unpublished Report).
- Ubben, G. C.; Hughes, Lw.; & Norris, C. J. (2010). *The Principal: Creative Leadership for Excellence in Schools*. 7th ed., Englewood Clifts, N: Prentice Hall

E0047: การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนบางบ่อ
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

A STUDY TO THE OPERATION OF STUDENT SUPPORT SYSTEM BY TEACHERS'
ATTITUDE OF BANGBO WITTHAYAKHOM SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

นิยม ขจรเนติกุล¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่ายตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี; และ มอร์แกน ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จำนวนทั้งสิ้น 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ทัศนะของครู

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the operation of student support system by teachers Bangbo Witthayakhom School classified by education level and experience. The samples 103 teachers were selected by using finished table of Krejcie and Morgan. The tools used in this research are 5 level of questionnaires, its reliabilities was .944. The statistic of data analysis consists of frequency distribution, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The results of research found that 1) the operation of teachers towards student support system in Bangbo Witthayakhom School in overall and each aspect were high level. 2) The operation of teachers towards student support system in Bangbo Witthayakhom School classified by education level in overall

and each aspect not different. 3) The operation of teachers towards student support system in Bangbo Witthayakhom School classified by experience in overall and each aspect not different.

Keywords: Student Support System, Teachers' Attitude

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยกำหนดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาการจัดการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อบรรลุเป้าประสงค์คือ เก่ง ดี มีสุข สถานศึกษาจึงต้องจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนโดยการบ่มเพาะ กล่อมเกลา ปลูกฝังและปลูกจิตสำนึกให้ผู้เรียนเกิดความคิดตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม มีทักษะชีวิตที่ดีเพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (2554: 10) ได้กำหนดแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งไว้ดังนี้ 1) พัฒนา เครือข่ายระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นคุณธรรม นำ ความรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงความสามัคคี สันติวิธี และวิถีประชาธิปไตยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว เครือข่ายเพื่อนช่วยเพื่อน เครือข่ายผู้ปกครอง และระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่เยาวชน รวมทั้งส่งเสริมงานอาชีพและการมีงานทำแก่นักเรียนระหว่างปิดภาคเรียน 3) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งเพื่อรองรับการจัดการศึกษาฟรี 15 ปี

โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2563 มีแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามนโยบายการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น จะต้องได้รับความเอาใจใส่ดูแล ของผู้มีส่วนร่วมทุกคน ไม่ว่าจะเป็น ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า สัดส่วนของจำนวนครูและนักเรียนที่จะต้องดูแลมีจำนวนมาก จึงทำให้ครูไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง เช่น การไปเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดกิจกรรมทักษะต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ที่ครูจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรม โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับทางด้านจิตวิทยา และอีกหลาย ๆ ปัญหาที่พบ คือ การปรับเปลี่ยนครูที่ปรึกษา การโยกย้ายของครูกลับภูมิลำเนา ครูมีภาระหน้าที่หลายหน้าที่ และที่สำคัญคือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจของงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม. 2562: 6-10)

ผู้วิจัยมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมุทรปราการ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนในโรงเรียนบางป่อวิทยาาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

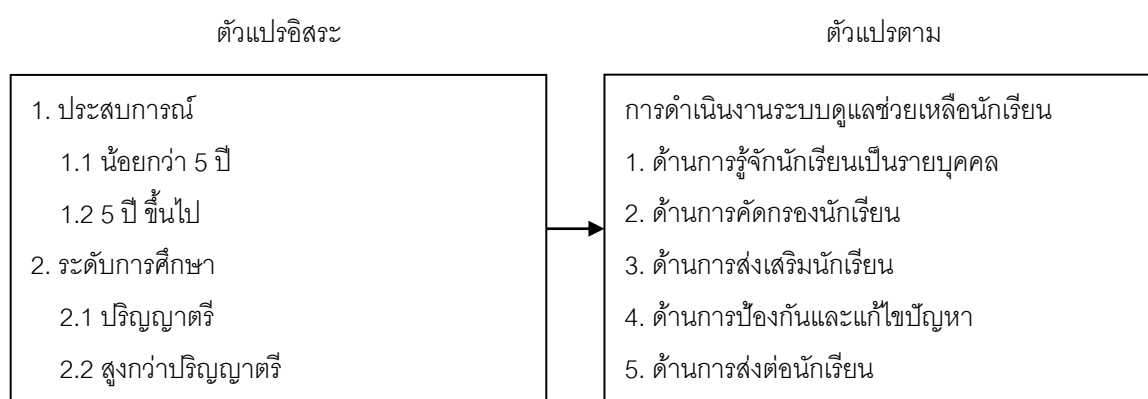
1. ครูในโรงเรียนบางป่อวิทยาาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนบางป่อวิทยาาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีระดับ
การศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูที่ปรึกษา ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้เป็น
ข้อมูลแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน
2. โรงเรียนบางป่อวิทยาาคม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการ
ปฏิบัติงานตามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เกี่ยวกับทัศนะของครูในการดำเนินงาน
ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนบางป่อวิทยาาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
ตามหลักการในคู่มือครูที่ปรึกษา ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (กรมสุขภาพจิต. 2544: 7) ได้กรอบความคิดการ
วิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสพการณ์ และระดับการศึกษา ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 140 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 103 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610; อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิเจริญ. 2543: 139)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ จำนวน 18 ข้อ ซึ่งตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าไปตอบแบบสอบถามผ่าน Google Forms แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ การวิเคราะห์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามตำแหน่งประสพการณ์การทำงานและระดับการศึกษา โดยใช้ t-test

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนบางป่อวิทยาาคม

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.32	.60	มาก
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.23	.64	มาก
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.19	.63	มาก
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.28	.59	มาก
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.05	.71	มาก
รวม	4.20	.54	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนบางป่อวิทยาาคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.59), ด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.64), ด้านการส่งเสริมนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบางป่อวิทยาาคม จำแนกตามระดับการศึกษา

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	(n = 56)		(n = 47)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.34	.65	4.30	.54	.35	.35
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.20	.70	4.28	.57	-.63	.38
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.16	.65	4.22	.60	-.55	.71
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.29	.62	4.26	.56	.20	.53
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.04	.68	4.07	.76	-.20	.43
รวม	4.19	.55	4.22	.52	-.26	.72

จากตาราง 2 พบว่า ครูโรงเรียนบางป่อวิทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบทัศนคติของครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบางป่อวิทยาตามตำแหน่งตามประสบการณ์การทำงาน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปี ขึ้นไป		t	Sig.
	(n = 33)		(n = 70)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.25	.51	4.35	.63	-.79	.10
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.14	.69	4.28	.62	-1.00	.62
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.16	.61	4.20	.64	-.34	.40
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.23	.65	4.30	.56	-.50	.28
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.00	.73	4.08	.71	-.45	.83
รวม	4.15	.52	4.23	.54	-.68	.59

จากตาราง 3 พบว่า ครูโรงเรียนบางป่อวิทยาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนคติของครู โรงเรียนบางป่อวิทยา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2. ครูโรงเรียนบางป่อวิทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูโรงเรียนบางป่อวิทยาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนคติของครูโรงเรียนบางป่อวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนคติของครู โรงเรียนบางป่อวิทยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนบางป่อวิทยา มีแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตามนโยบายการพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน จะมีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความดูแลเอาใจใส่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนอม แก้วสวัสดิ์ (2556) ได้ทำการศึกษา สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปรึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามทัศนะของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขต อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนบางป่อวิทยาคมมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคล ครอบคลุมทั้งในด้านความสามารถทางการเรียน ความสามารถพิเศษ ด้านสุขภาพกายสุขภาพจิต และพฤติกรรม ด้านเศรษฐกิจของครอบครัว และด้านการคุ้มครองนักเรียนช่วยให้ครูที่ปรึกษาเข้าใจและรู้จักนักเรียนมากขึ้น

1.2 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา ตามทัศนะของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนบางป่อวิทยาคมมีการดำเนินงานในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการดูแลเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกันและใกล้ชิดแก่นักเรียนที่จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา ตลอดจนมีแนวทางในการช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

1.3 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนบางป่อวิทยาคมมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีการคัดกรองนักเรียนออกเป็นกลุ่มๆ ซึ่งก่อนการคัดกรองนักเรียนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูผู้คัดกรองจะมีการพิจารณาข้อมูลจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และมีการคัดกรองตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน

1.4 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนบางป่อวิทยาคมมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนทุกคนตามการแบ่งกลุ่มจากการคัดกรองนักเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ซึ่งกิจกรรมที่โรงเรียนจัดเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสูงสุดตามศักยภาพของตนเองและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความภูมิใจในความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ มากขึ้น และครูที่ปรึกษายังมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมจากกิจกรรมโฮมรูม

1.5 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขต อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนบางป่อวิทยาคมมีการส่งต่อนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งการส่งต่อภายใน และการส่งต่อภายนอก โดยครูที่ปรึกษาจะมีการส่งต่อนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาที่ยากต่อแก้ไขหรือดำเนินการแก้ไขแล้วไม่ดีขึ้นให้ครูที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก เจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขตที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขตทุกคนมีความตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งครูจะมีหน้าที่ในการเป็นครูที่ปรึกษาประจำห้องเรียนแต่ละห้อง มีการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลและใกล้ชิดกับนักเรียนโดยตรง ทำให้มี

เจตคติที่ดีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้มีนโยบายในการให้ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้ช่วยส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่เยาวชนและรองรับการจัดการศึกษาปี 15 ปี โดยการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นคุณธรรม มีการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำระหว่างปิดภาคเรียนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา ไชยรัตน์; และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิฏิพงษ์ ไชยยะบุญกุล; และ ภาวธิดา ธาราศรีสุทธ (2564) ที่ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจบุรพาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมควรมีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนให้ครอบคลุมในด้านความสามารถทางการเรียน ความสามารถพิเศษ ด้านสุขภาพกายสุขภาพจิต และพฤติกรรม ด้านเศรษฐกิจของครอบครัว และด้านการคุ้มครองนักเรียน

1.2 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมควรมีการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดให้กับนักเรียนที่จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา

1.3 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมควรมีการคัดกรองนักเรียนออกเป็นกลุ่ม ๆ

1.4 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมควรมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนทุกคนตามการแบ่งกลุ่มจากการคัดกรองนักเรียน

1.5 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมควรมีการส่งต่อนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับประสิทธิภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กษิฏิพงษ์ ไชยสาธิตกุล; และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธ. (2564, มกราคม). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(1): 141-153.
- จันจิรา ไชยรัตน์; และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561, 27-28 มีนาคม). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *Walailak Procedia* 2018. 2018(4): 1-8.
- ประนอม แก้วสวัสดิ์. (2556). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม (2562). **รายงานการประเมินตนเอง**. กรุงเทพฯ: งานประกันคุณภาพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2. (2557). **สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. สระบุรี: สำนักงานฯ.

E0048: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS IN INSTITUTIONS TUBTIM SIAM NETWORK CENTER UNDER THE TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พัชรภรณ์ โพธิ์กุล¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2564 ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 91 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 34 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .52-.90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม

Abstract

This study is aimed at studying and comparing Performance Motivation of Teachers in Institutions Tubtim Siam Network Center under the of Trat Primary Education Service Area Office. Classified by gender and work experience The samples used in this research were: Teachers in Institutions Tubtim Siam

Network Center under the of Trat Primary Education Service Area Office Academic Year 2021. This uses a simple sampling method (Simple random sampling) 91 people Using the research tools is a five-level estimation scale-style query (Rating scale) 34 questions There is a classification of authority values in between .52-.90 And the total sentiment value of .97 Analyze data with statistical finished programs using averages ($\bar{X}$) and Standard Deviation (S.D.) T-test One-way ANOVA. If statistically significant differences are found Compare the double average by Scheffe method.

The results revealed that:

1. Performance Motivation of Teachers in Institutions Tubtim Siam Network Center under the of Trat Primary Education Service Area Office It is included on a very high level on all sides.
2. Comparison of motivations for teachers' performance in Institutions Tubtim Siam Network Center under the of Trat Primary Education Service Area Office Classified by gender Both overall and on the side Statistically insignificantly different Except for respect acceptance. Statistically significant difference .05
3. Comparison of motivations for teachers' performance in Institutions Tubtim Siam Network Center under the of Trat Primary Education Service Area Office Classified by work experience. It was found to be statistically significantly different .01.

Keywords: motivation, Institutions Tubtim Siam Network Center

บทนำ

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพที่ดีเป็นผู้สร้างพลเมืองที่ดี สร้างความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ครูจึงมีความสำคัญ การที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้นักวิชาการในองค์กรมีการตื่นตัวในการทำงาน ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงานให้กับครู และผลักดันการแสดงพฤติกรรมให้ไปในทิศทางเดียวกัน ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพแม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใด ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถทักษะและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (อรนุชพรินทร์, 2546; อ้างถึงใน วันเพ็ญ หินขาว, 2552: 1) หากครูไม่มีความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นเหตุให้คุณภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลง มีการขาดงานบ่อย ก่อให้เกิดผลเสียหายต่องานและภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อตัวบุคลากร ในองค์กร หากมีปัญหามาจากความไม่พึงพอใจของบุคลากรในองค์กรจำนวนมากอาจมีผลต่อองค์กร องค์กรจึงไม่ควรเพิกเฉยต่อการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ควรรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับมาตรฐานคืออยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่มี ต่อการทำงานในองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ แรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น ตั้งใจมาร่วมกันทำงานด้วยความสมัครใจ มาทำงานโดยไม่มีความจำเป็น ต้องมาบังคับ และมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีศิลปะในการสร้างแรงกระตุ้นแรงจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานช่วยกันทำงานเพื่อส่วนรวมขององค์กรให้มากที่สุดและบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาในองค์กร ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

การบริหารจัดการในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ และทรัพยากรที่เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา คือ ครูผู้สอน หากครูผู้สอนหมดหวังหรือหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของงานจะออกมาได้อย่างไร ซึ่งมีนักวิชาการด้านการศึกษาค้นคว้าได้ให้ทรรศนะว่าประเทศไทยจะปฏิรูปการศึกษาได้ ต้องปฏิรูปการเรียนการสอนของครูก่อน (รุ่ง แก้วแดง, 2542: 42)

ดังที่ วันเพ็ญ หินขาว (2552: 1) กล่าวว่าไว้ว่า ในการที่จะหาครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสูง ๆ ต้องศึกษาให้ทราบว่าครูและผู้บริหารในโรงเรียนมีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังใจให้แก่ครูได้ถูกต้อง อันจะเป็นแนวทางไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชาในการทำงาน ลาออกจากงาน หรือโยกย้ายโรงเรียนโดยไม่จำเป็น ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีอยู่ 9 โรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนค่อนข้างน้อย เนื่องจากเป็นโรงเรียนในชนบท ดังนั้น ความรับผิดชอบในการทำงานจะมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะต้องรับผิดชอบหลายอย่าง หลายหน้าที่ อีกทั้งยังต้องสอนเด็กหลายวิชา ครูต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างหนัก จึงทำให้เกิดการย้ายโรงเรียนอยู่บ่อยครั้ง ผู้วิจัยจึงอยากทราบถึงแรงจูงใจของครูผู้สอนว่ามีแรงจูงใจอะไรในการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาสภาพปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอันส่งผลในการพัฒนาการทำงาน การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

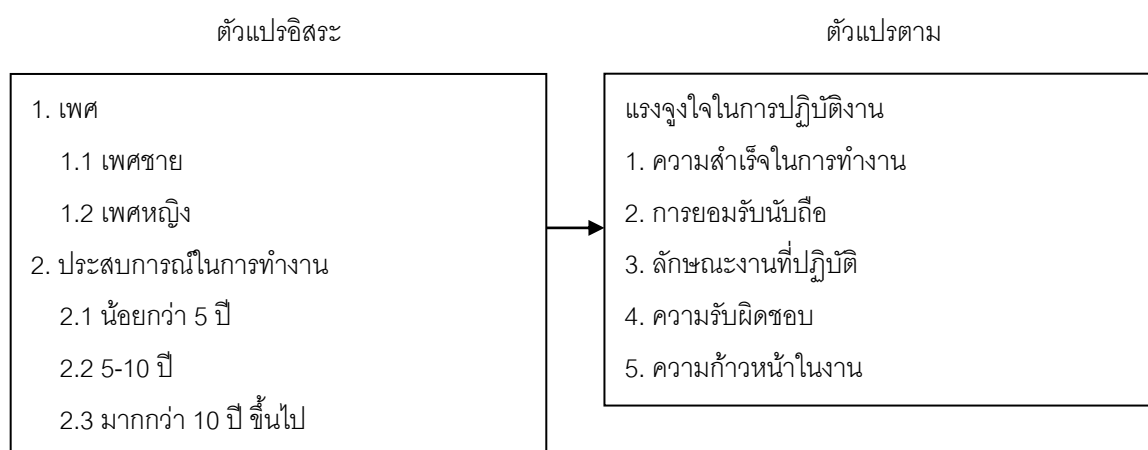
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทัตติมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปประกอบการวางแผน แก้ไขปัญหา อันนำไปสู่การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทัตติมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ผู้วิจัยยึดกรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1952: 60-63) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทัตติมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนประชากร 118 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 91 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2564 - มกราคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามกรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1952: 60-63) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 91 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยคือครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 9 โรงเรียน 118 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาด เครซี่; และ มอร์แกน (Kregcie; & Morgan. 1970: 607; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2554: 42-43) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe') โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	N = 91			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.20	0.63	มาก	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.03	0.76	มาก	5
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.10	0.74	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.24	0.68	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.22	0.56	มาก	2
รวม	4.15	0.67	มาก	-

จากตาราง 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ พบรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (n = 23)		หญิง (n = 68)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.26	0.56	4.18	0.66	0.51	0.43
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.10	0.49	4.00	0.83	0.66	0.02*
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.67	4.09	0.77	0.23	0.48
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.19	0.62	4.26	0.70	-0.43	0.55
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.21	0.56	4.22	0.57	-0.05	0.46
รวม	4.18	0.58	4.15	0.70	0.18	0.27

*p < 0.05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.86	2	3.93	12.14	0.00**
	ภายในกลุ่ม	28.50	88	0.32		
	รวม	36.36	90			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	12.37	2	6.19	13.69	0.00**
	ภายในกลุ่ม	39.77	88	0.45		
	รวม	52.14	90			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	7.35	2	3.68	7.61	0.01**
	ภายในกลุ่ม	42.56	88	0.48		
	รวม	49.91	90			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	10.14	2	5.07	13.81	0.00**
	ภายในกลุ่ม	32.31	88	0.37		
	รวม	42.46	90			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.98	2	4.49	19.69	0.00**
	ภายในกลุ่ม	20.08	88	0.22		
	รวม	29.06	90			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.17	2	4.58	15.86	0.00**
	ภายในกลุ่ม	25.45	88	0.29		
	รวม	34.62	90			

*p < 0.01

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทัพบก สยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทราบได้ว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทัพบก สยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทัพบก สยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทัพบก สยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

อภิปรายผล

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทัพบก สยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สอดคล้องกับ ศศิธร สุขแสง (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 4 อำเภอบางละมุงจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่คณะครูและบุคลากรในการทำงานส่วนด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ จัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เลือกคนที่เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงาน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทัพบก สยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วศรา กำลังมาก (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาค้อ จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ศศิธร สุขแสง (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 4 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 4 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้เราทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังนี้

1. แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปประกอบการวางแผน แก้ไขปัญหา อันนำไปสู่การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจให้ครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการยอมรับนับถือ

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *วิธีการทางสถิติทางการวิจัย*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ศศิธร สุขแสง. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 4 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2546). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 430s // หลักการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ คำสุชาติ. (2553). *บุคลากรและการมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: วิเชียรสาส์น.

สุประภา จักยุดุล. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามโครงการตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาจิตระบบสุขภาพ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Humaida, I. A. I. (2012). Research on: Motivation to Learn English among College Students in Sudan. English Language Teaching. 5(8): 43-56.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: D. Van Nostrand.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

E0049: การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

A STUDY TEACHERS OPINION TOWARD ADMINISTRATIONS IN THAPSAKE SCHOOL, PRACHUAPKIRIKHAN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1.

พีระพล เพียรเสมอ¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและสอน 4) ทักษะด้านมนุษย 5) ทักษะด้านมโนภาพ กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 รวมจำนวน 165 โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และค่าความเที่ยงตรง IOC ระหว่าง 0.6-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test โดยนำไปทดลองสอบถาม (try-out) กับกลุ่มทดลองสอบ จำนวน 30 คน

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมโนภาพ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้ โดยรวม ครูมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, ทักษะการบริหาร

Abstract

The objective of this research was to study and compare administrative skills of school administrators in Thap Sakae District under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1, comprising five dimensions: 1) cognitive skills, 2) technical skills, 3) Instructional skills, 4) human skills, 5) conceptual skills. The sample was 165 teachers of schools in ThapSakae District under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. The five-rating scale with its reliability of .93 and index of item objective congruence (IOC) ranged between 0.60-1.00 questionnaire was used as a research instrument for collecting data on teachers' opinions towards the school administrative skills in Thap Sakae District under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. Data were analyzed using statistics including frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test. Try-out was conducted with an experimental group of 30

The major findings indicated that overall teachers' opinions towards the school administrative skills in Thap Sakae District under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 could be summarized as follows:

1. Overall teachers' Opinion Teachers towards Administrations in ThapSakae School Prachuap KhiriKhan Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. When considering individual dimensions, a dimension with the highest mean was cognitive skills followed by technical skills human skills instructional skills A dimension with the lowest mean was conceptual
2. The results of comparing teachers' opinions towards the school administrative skills in Thap Sakae District under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, and educational level showed as follows: were indifferent for both overall and individual dimensions.

Keywords: opinion administrative skills

บทนำ

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาและผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมถึงนโยบายที่กำหนดไว้ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546: 13) และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มีการมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหาร สู่เขตพื้นที่การศึกษาและสู่สถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความ

อิสระและมีอำนาจในการบริหารมากขึ้น (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550: 29)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมาก เพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้นั้น โดยหลักทฤษฎี การบริหารการศึกษาที่ควรนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจในหลักการบริหาร หรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือการจัดการ แนวความคิดทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เดรก; และ โรว (Drake; & Roe. 1986) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การบริหารได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมียังน้อย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Instructional Skills) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) จากทักษะทั้ง 5 ด้าน จะเห็นว่ามีผลสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจึงต้องรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม หากผู้บริหารไม่มีความรู้ ไม่มีความเข้าใจ และไม่นำไปปฏิบัติ ประสิทธิภาพของงานก็ย่อมด้อยคุณภาพลงไปด้วย สำหรับภารกิจของสถานศึกษา คือ ภาระงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กร โดยเฉพาะการบริหารวิชาการ ซึ่งถือว่าสำคัญที่สุด เป็นการพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพโดยตรง อันจะส่งผลให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ความสามารถช่วยพัฒนาประเทศชาติ ให้ก้าวทันต่อโลกในปัจจุบัน ดังนั้นทักษะทั้ง 5 ทักษะนี้ จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจอย่างมาก

โรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 25 โรงเรียน ได้บริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาตั้งไว้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานตามภารกิจ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านมโนภาพ เป็นความสามารถเกี่ยวกับการใช้ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการบริหารงานภายในองค์กร จัดการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม ชุมชน และสามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้ มีความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ทั้งหมดในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาให้เกิดความชำนาญ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอน และทักษะการบริหารก็จะเกิดความล้มเหลวหรือเกิดความสูญเสียไปทางการศึกษา อีกทั้งจำเป็นต้องศึกษาบริบทของโรงเรียนสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการให้สอดคล้องและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นทำให้การบริหารจัดการต่าง ๆ มีข้อจำกัด จึงบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ไม่เท่าเทียมกันในทุก ๆ โรงเรียน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าในสภาพดำเนินการปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารมากน้อยเพียงใด รวมถึงสภาพที่พึงประสงค์ควรมีทักษะบริหารในด้านใด และแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาตนเอง และเป็นแนวทาง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

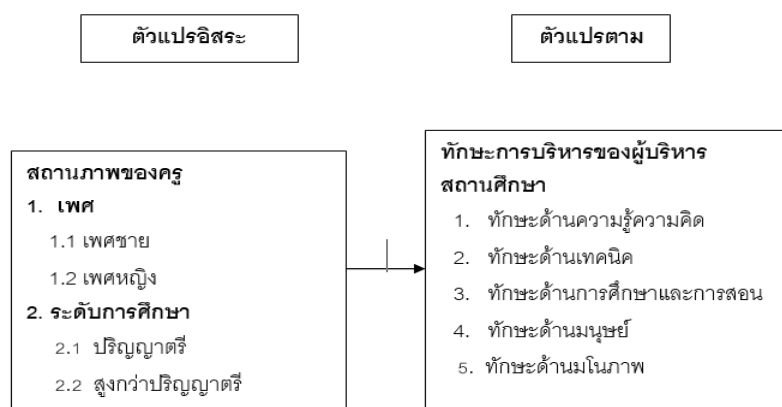
1. ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงทักษะการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ เดรก; และ โรว (Drake; & Roe. 1986) 5 ด้าน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ สถานศึกษาในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ธันวาคม 2564 - มกราคม 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย 5) ทักษะด้านมโนภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 165 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 290 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 เลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้ตาราง เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 165 คน หลังจากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนของกลุ่มประชากรที่จะศึกษาทั้งหมดเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้ตาราง เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan) ที่ความคลาดเคลื่อน 5%

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)
 - 1.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน
 - 2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution: f)
 - 2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 การทดสอบค่า (t-test)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน
อำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม

ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.50	0.50	มาก
2. ทักษะด้านเทคนิค	4.48	0.51	มาก
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.44	0.36	มาก
4. ทักษะด้านมนุษย	4.47	0.41	มาก
5. ทักษะด้านมโนภาพ	4.43	0.41	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.46	0.33	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.46, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ทักษะด้านความรู้
ความคิด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.51) ทักษะด้านมนุษย
($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.41) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.36) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ย
ต่ำสุด คือ ทักษะด้านมโนภาพ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.41)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน
อำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ

ทักษะการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอทับสะแก	ชาย		หญิง		t	p- values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.49	0.50	4.50	0.49	.073	.942
2. ทักษะด้านเทคนิค	4.48	0.50	4.47	0.52	.137	.891
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.43	0.41	4.45	0.32	.324	.746
4. ทักษะด้านมนุษย	4.48	0.42	4.47	0.41	.246	.806
5. ทักษะด้านมโนภาพ	4.43	0.41	4.41	0.42	.367	.714
รวม	4.47	0.36	4.46	0.31	.102	.919

จากตาราง 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอทับสะแก	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	p- values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.50	0.51	4.49	0.49	.060	.952
2. ทักษะด้านเทคนิค	4.43	0.55	4.49	0.50	.667	.506
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.47	0.35	4.44	0.37	.474	.636
4. ทักษะด้านมนุษย	4.50	0.43	4.47	0.41	.384	.701
5. ทักษะด้านมโนภาพ	4.45	0.42	4.41	0.41	.497	.620
รวม	4.47	0.33	4.46	0.34	.135	.892

จากตาราง 3 ครูมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมโนภาพ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวม ครูมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม ครูมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอทับสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมโนภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารโรงเรียน ผ่านการอบรม พัฒนาตนเอง การสวดคิดเลือก มีทักษะในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้การบริหารโรงเรียนมีคุณภาพ ประสบความสำเร็จ ครูให้ความเชื่อมั่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล แก้วอุทิศน์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

ทักษะด้านความรู้ความคิด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งเสริมครูนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงานด้านกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีการส่งเสริมครูนำความรู้ หลักการ และทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถ ประสิทธิภาพ และบุคลิกภาพครูให้เหมาะสม ตลอดจน จัดกิจกรรมในการมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆภายในสถานศึกษา และสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษร สมาทอง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32

ทักษะด้านเทคนิค พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจากประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาครูเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงได้มีการกำหนดวิธีดำเนินการ และชี้แนะแนวทาง กลวิธีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ครูอยู่เสมอ ทั้งนี้มีการกำหนดวิธีการจัดซื้อ จัดจ้าง วิธีการตรวจสอบ การเงิน การบัญชีให้กับครู เป็นไปด้วยความโปร่งใสอย่างถูกต้อง ตลอดจนกำหนดแนวทางการซ่อมบำรุงในจุดที่ชำรุด เสียหาย และส่งเสริมให้ครูดูแลอาคารสถานที่เป็นไปด้วยความสะอาดเรียบร้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2556: 205-207) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ เทคนิค เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจอย่างเชี่ยวชาญ และชำนาญ จากประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม เช่น ความสามารถในการสอน การจัดวางระบบในสถานศึกษา การจัดทำงบประมาณและการบัญชี การประชาสัมพันธ์ ความสามารถในการแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ ความชำนาญมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา และส่งเสริมครูให้หลักสูตรของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสนับสนุนครูวางแผนปฏิบัติงานในด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ พัฒนาวิธีการสอน จัดการเรียน การสอนรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีการส่งเสริมครูบูรณาการหลักสูตรแกนกลางกับภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการแนะแนวทาง การวัดผล ประเมินผล ให้กับครูได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนส่งเสริมครูพัฒนาตนเองและก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา ทองยัง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน วัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อทราบทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนวัดตะล่อม 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อมโดยมีประชากรในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัด กรุงเทพมหานคร

ทักษะด้านมนุษย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ ความชำนาญมาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมให้ครูรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ เข้าใจในการปฏิบัติงานของผู้อื่น มีความอดทน อดกลั้นในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความโอบอ้อมอารีและมีภาวะผู้นำในทุก ๆ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้มีการสร้างทีมงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญ กำลังใจที่ดีให้กับครู อย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมให้ครูเข้าใจสภาพและความแตกต่างของมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความเป็นองค์การ นวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ทักษะด้านมนุษย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมองเห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ทั้งหมดภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับภารกิจ นโยบายทางการศึกษา เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงส่งเสริมให้ครู คิดวิเคราะห์ข้อมูล ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างเป็นระบบ คาดการณ์อนาคต และวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีการส่งเสริมให้ครูมองเห็นปัญหา เข้าใจสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมองเห็น ถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉราพรรณ ป้องทองคำ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ศูนย์กลางดพ้าว.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

- เกษร สมาทอง. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปัทมาพร พงษ์เพชร. (2561). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จะเชิงเทรา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พรพิมล แก้วอุทัย. (2563). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศนะของครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วัลลิภา พูลศิริ. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ. (2556). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความเป็นองค์การนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุริยา ทองยัง. (2558). **ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉราพรรณ บึงทองคำ. (2560). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

E0050: การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

TEACHER'S PARTICIPATION IN ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION UNDER MUNICIPAL SCHOOLS IN PRACHINBURI PROVINCE

กนกวรรณ ทิพย์สุข¹ วิโรจน์ หมั่นเทพ² สมศักดิ์ คงเที่ยง³

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.78) ส่วนรายด้าน พบว่ารายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.85) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.89) และด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purpose of the research is to study teacher's participation in academic affairs administration under municipal schools in Prachinburi Province and to compare those of their participation classified by variables of their educational level and work experiences. The sample groups were 142 teachers under

municipal schools in Prachinburi Province in the school year of 2021. The instruments used in this research was 5 level rating scale questionnaires. The reliability of educational equal 0.97 and validity (IOC) between 0.60-1.00. The statistics used to analyze data composed of mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA and to analyze them to seek for pair differences by way of Least Significance Difference (LSD) method.

Results of the research have found that:

1. teacher's participation in academic affairs administration under municipal schools in Prachinburi Province was overall and in each individual aspect at a high level ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.78), ranking in the order of mean from high to low as participation in receiving benefit ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67), participation in implementation ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.85), participation in evaluation ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.89) and participation in planning and decision-making ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.87).

2. The comparing of teacher's participation in academic affairs administration under municipal schools in Prachinburi Province the results classified by variables of their work experiences and their educational level were found that their participation in academic affairs administration differs in both aspects, with the statistical significance level at .05

Keywords: Participation, Academic Affairs Administration

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้สร้างหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสม ชัดเจน ทั้งเป้าหมายของหลักสูตรในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมพัฒนาประเทศพื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะและทักษะผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 2-4)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญมากที่สุด ต้องรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายในแต่ละระดับ สนองต่อความต้องการของสังคม ประเทศชาติ ซึ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม มีการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตของบุคคล บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง เรียนรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งถ้าการจัดการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีจุดอ่อนจะเป็นสาเหตุให้ประสิทธิภาพของงานวิชาการด้อยลง หรืออาจเรียกว่าการศึกษาด้วยคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 ที่ว่าด้วยระบบการบริหารจัดการศึกษา ได้แสดงเจตนารมณ์ด้านการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น ไว้ในหลายมาตรา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 9-13) ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาประเทศ และให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็น กระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน นอกจากนี้งานวิชาการยังรวมถึงการอบรม ศีลธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดีของสังคม (รุ่งชัชดาพร เวระชาติ. 2548: 29) นอกจากนั้น การบริหารงานวิชาการยังเป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียนและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของ ผู้บริหาร เพราะจะได้ใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ทั้งหลายมาดำเนินการบริหารงานในโรงเรียน ให้ ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการศึกษา เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีคุณภาพตามต้องการ ผู้บริหารจึงเป็นผู้นำทาง วิชาการมีการทำงานร่วมกับครู ให้คำแนะนำและประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และงาน วิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกันหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่ง เป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543: 15)

การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสังคมในประเทศที่ปกครองระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม เป็นกลไกที่จะขับเคลื่อน โครงการ หรือกิจกรรมการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี (เกรียงไกร ภูระพันธ์. 2560: 1) บทบาทของผู้บริหารในการบริหารองค์กรมีหลายแบบ ซึ่ง ลิเคิร์ต (Likert. 1967: 79) ได้ศึกษาพบว่า การ บริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ดีอีกวิธีหนึ่ง เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะใช้กระบวนการกลุ่มในการ กำหนดเป้าหมายและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ จะมีผลในเชิงจิตวิทยาทำให้บุคคลรู้สึกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้บุคคลได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ประสบความสำเร็จ มากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

จากความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้มีบทบาทภารกิจด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา จึงสนใจที่จะ ศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี โดยครูมีส่วนร่วมใน การวางแผนและตัดสินใจส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ส่วนร่วมในการ ประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข ในงานด้านวิชาการในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 17 งาน ได้แก่ การพัฒนาหรือดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชน ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน

วิชาการในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของนโยบายการศึกษาแห่งชาติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

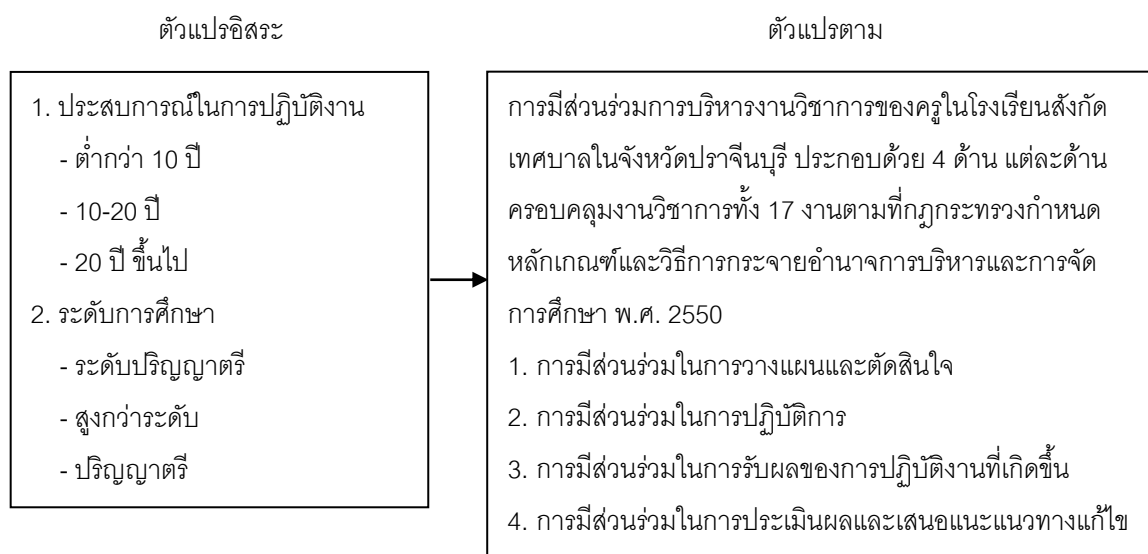
1. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการ แก้ไข ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี” โดยมีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ผู้วิจัยใช้หลักการของ โคเฮน; และ อัฟฮอฟ (Cohen; & Uphoff. 1977: 219-222) แล้วนำมาประยุกต์กับบริบทของการทำงานในสถานศึกษา โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 - มกราคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน

สังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี โดยกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข ครอบคลุมขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาดำเนินการตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มี 17 งาน ได้แก่

- การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- การวางแผนงานด้านวิชาการ
- การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- การนิเทศการศึกษา
- การแนะแนว
- การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

- การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 142 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรง อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามเป็นข้อคำถามในกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข ให้ครอบคลุมขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 17 งาน ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน

ทั้งนี้แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน(จำนวน 68 ข้อ) ในกระบวนการมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานวิชาการในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 17 งาน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ในงานวิชาการในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 17 งาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 17 งาน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไขในงานวิชาการในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 17 งาน โดยลักษณะข้อคำถามของแบบสอบถามในตอนดังกล่าวเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงลำดับจากระดับปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย ถึงน้อยที่สุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 8 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำนวน 144 คน และสังกัดเทศบาลตำบลกบินทร์ จำนวน 81 คน รวมทั้งสิ้น 225 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 142 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan.

1970: 608) และการเทียบส่วน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มจำนวนครูตามสัดส่วนในแต่ละโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษามีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี พบรายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของผลการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ	3.82	0.87	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	3.99	0.85	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	4.21	0.67	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข	3.89	0.89	มาก
รวม	3.98	0.78	มาก

จากตาราง 1 ผลการศึกษามีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้านการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.85) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.89) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.87)

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตาราง 2 และตาราง 3

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	22.04	11.02	18.35*	0.00
	ภายในกลุ่ม	139	83.50	0.60		
	รวม	141	105.54			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	2	16.36	8.18	13.20 *	0.00
	ภายในกลุ่ม	139	86.14	0.62		
	รวม	141	102.50			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของ การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	11.82	5.91	15.84 *	0.00
	ภายในกลุ่ม	139	51.88	0.37		
	รวม	141	63.71			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลและเสนอแนะแนว ทางแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	2	20.63	10.32	15.61 *	0.00
	ภายในกลุ่ม	139	91.86	0.66		
	รวม	141	112.50			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	17.36	8.68	17.83 *	0.00
	ภายในกลุ่ม	139	67.68	0.49		
	รวม	141	85.04			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) ดังตาราง 3

ตาราง 3 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล
ในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ตัวแปรต้น	$\bar{X}$	ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี	ประสบการณ์ 10-20 ปี	ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
		3.37	4.18	4.19
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	3.37	-	.81*	.82*
ประสบการณ์ 10-20 ปี	4.18	-	-	.01
ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.19	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลในจังหวัด
ปทุมธานี พบว่าโดยรวมครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป และประสบการณ์ 10-20 ปี มีส่วนร่วม
การบริหารงานวิชาการแตกต่างกันกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน
กับครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล
ในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครู	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p- value
	85		57			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ	3.66	0.92	4.07	0.73	-2.80	0.01
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	3.84	0.97	4.23	0.59	-2.95	0.00
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	4.07	0.74	4.43	0.49	-3.18	0.00

ตาราง 4 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครู	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
	85		57			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและ						
เสนอแนะแนวทางแก้ไข	3.64	0.99	4.26	0.56	-4.73	0.00
รวม	3.80	0.86	4.24	0.54	-3.75	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

1. การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่าโดยรวมครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป และประสบการณ์ 10-20 ปี มีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันกับครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานีมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงเจตนารมณ์ด้านการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 9-13) โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนางานวิชาการและเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี เพราะการมีส่วนร่วมจะมีผลในเชิงจิตวิทยาทำให้บุคคลรู้สึกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ การปฏิบัติการ การรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น การประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข ส่งผลให้บุคคลได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธ์ธีร์ เหมือนศาสตร์ (2553) ได้ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดวิมุตยาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตา สุทธิหา (2556) ได้ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พาศิษฐ์ เดเบาะ (2562) ได้ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่าโดยรวมครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป และประสบการณ์ 10-20 ปี มีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันกับครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าย่อมมีความน่าเชื่อถือ เพราะผ่านการทำงานในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ที่หลากหลายจึงมีทักษะการทำงาน และมีส่วนร่วมในงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษา และอาศัยประสบการณ์ในการเรียนรู้งาน มีบทบาท และได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ๆ ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจึงมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ไม่ว่าจะเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ตลอดจนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ รากเงิน (2560) ได้ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมสูงกว่าที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ อัครวิน ตีมานนท์ (2553) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของครูโรงเรียนพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พาติยะห์ เดบาะะ (2562) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีมุมมอง หรือมีทักษะ องค์ความรู้ในการนำมาประยุกต์ใช้ในงานต่าง ๆ รวมทั้งได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร หรือบุคลากรในโรงเรียน ให้เป็นหัวหน้างานหรือตัวแทนในการเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนและตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ตลอดจนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ

โรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

โรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมชุมชนให้มี ความเข้มแข็งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

โรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในการวางแผนและตัดสินใจในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานและผลการพัฒนาหรือการดำเนินการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผลของการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านของครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข

โรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรีเพื่อให้งานวิจัยได้มีการพัฒนา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ผู้วิจัยขอเสนอหัวข้อวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- เกรียงไกร ฤทธิ์พันธ์. (2560). **เทคนิคการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสังคม**. อุดรธานี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น. (2555). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จากรูวรรณ รากเงิน (2560). การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชมหาวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พาติยะห์ เดเบาะ. (2562). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- พิทักษ์ เหมือนศาสตร์. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนวัดวิมุตยาราม สำนักงาน
บางพลัด สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- มานิตา สุทธิหา. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.
งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งชัชดาพร เวระชาติ. (2553). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: ภาควิชาการบริหารศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อัศวิน ดีมานนท์. (2553). สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของชุมชนตามทัศนะของครู
โรงเรียนพุทธโธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-
กรุงเทพ.
- Cohen, J. M.; & Uphoff, N. T. (1997). Rural Development Participation: Concept and Measure for Project
Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for International
Studies. New York: Cornell University Press.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of Psychological Testing. 5th ed., New York: Harper of Ron.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Actives. Educational and
Psychological Measurement. 30(3): 608.
- Likert, R. (1967). The Human Organization: Its Management and Value. New York: McGraw-Hill.

E0051: การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

THE OPERATION BASED ON THE STUDENT COUNSELING SYSTEM AFFECTING STUDENTS' QUALITY OF LIFE IN SRIMAHAPHOT QUALITY AREA SCHOOLS UNDER THE PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กรวิภา ประเสริฐธรรม¹ พรพิมล ประวิตรุ่งเรือง² กุลจิรา รักชนคร³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตนักเรียน และ 3) เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวนทั้งสิ้น 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) ด้านการส่งต่อ 4) ด้านการคัดกรองนักเรียน และ 5) ด้านการส่งเสริมนักเรียน.

2. คุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านการจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และ 4) ด้านการเรียนรู้

3. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีทั้งหมด 4 ด้าน โดยด้านที่ดีที่สุดที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นด้านแรก คือ ด้านการส่งต่อ (X_5) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1) ด้านการส่งเสริมนักเรียน (X_3) และด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา (X_4) ซึ่งการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านการคัดกรองไม่แตกต่าง

ค่าน้ำหนักความสำคัญของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา คือ ด้านการส่งต่อ (X_5) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1) ด้านการส่งเสริมนักเรียน (X_3) และด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา (X_4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.661, 0.391, 0.158 และ 0.144 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.868 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คุณภาพชีวิตนักเรียน

Abstract

This research aimed to study an educational The Operation based on the Student Counseling System, Students' Quality of Life and The Operation based on the Student Counseling System Affecting Students' Quality of Life in Srimahaphot Quality Area Schools under The Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1, from the 205 samples of primary school administrators and teachers using a five Rating scale question. The reliability of educational equal 0.98 and validity (IOC) between 0.8-1. The statistics used to analyze data composed of frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results revealed that:

1. The Operation based on the Student Counseling System was at a high level in all 5 aspects ranging ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64) from the highest to the lowest were: 1) On knowing the individual student, 2) preventing and solving problem, 3) transferring students, 4) screening student and 5) encouraging students.

2. The Students' Quality of Life was at a high level in all 4 aspects ranging ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) from the highest to the lowest were: 1) Physical Domain, 2) Psychological Domain, 3) Social Relationship Domain and 4) Learning Domain.

3. The operation the Student Counseling System Affecting Students' Quality of Life in Srimahaphot Quality Area Schools under The Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1 significance level of .05

Keywords: The Operation based on the Student Counseling System, Students' Quality of Life

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายว่าด้วยหลักการจัดการศึกษา โดยจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 22 แนวการจัดการศึกษาให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนทุกคน โดยยึดหลักว่าทุกคนมีความสามารถ

ที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสุด โดยต้องส่งเสริมผู้เรียนให้พัฒนาการตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพในการจัดการการศึกษาต้องเน้นความสำคัญ ทั้งทางความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา เรื่องความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ รวมถึงการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาโดยให้รู้จัก คิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกสาขาวิชา อีกทั้งมีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 5)

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มาตรา 63 ได้กำหนดว่าโรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบและกิจกรรมในการแนะแนวให้คำปรึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมความประพฤติให้เหมาะสม รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และความปลอดภัยแก่นักเรียน นักศึกษาตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการทางการศึกษาของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการส่งเสริม การป้องกันรวมถึงการแก้ไขปัญหา ที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักค้นพบและพัฒนา ศักยภาพของตน มีทักษะการดำรงชีวิตมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักคิดตัดสินใจและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงสาธารณสุข ได้ร่วมมือกันกับกรมสุขภาพจิตวางรากฐานเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของนักเรียน จึงตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นระบบมีความชัดเจน โดยมีการประสานความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน รวมทั้งจะต้องมีวิธีการจัดกิจกรรมและเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2559: 22)

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ ไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากรทั้งผลดีและผลเสียประชากร ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชากรที่สิ่งจำเป็นในการพัฒนาประเทศ เพราะการพัฒนาคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด โดยการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น คือ การใช้ศึกษาช่วยพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหวังโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย บุคคลเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เติบโตงอกงามเป็นบุคคลที่มีคุณค่าแก่สังคม มีความประพฤติดี มีคุณธรรม มีจริยธรรมและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2558: 4-5)

คุณภาพชีวิตนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า จากสภาพปัญหาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อวิถีชีวิตของเด็กวัยเรียนโดยเฉพาะพฤติกรรมเสี่ยงจากการได้รับแบบอย่างที่ไม่เหมาะสม หากไม่มีการป้องกันล่วงหน้า จะก่อให้เกิดการสูญเสียมากมาย และอุปสรรคการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน การพัฒนาสุขภาพจิตครอบครัวของเด็กและเยาวชนให้ยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนต้องให้ความสำคัญในการดูแลคุณภาพชีวิตนักเรียน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ในโรงเรียน ด้านวิชาการ และด้านสัมพันธภาพกับบุคคล เพื่อช่วยให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้ความรู้ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญาของตนในการพัฒนาประเทศ และเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตบุคคลและสังคมให้มีคุณภาพ มีความเจริญงอกงาม (กรมอนามัย. 2558)

การดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ เนื่องจากความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกันจากสภาพปัญหาของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดพฤติกรรมที่หลากหลายรูปแบบทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้น ระบบการดำเนินงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงประกอบด้วยการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อ มีการดำเนินงานเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านการเรียนรู้ และด้านจิตใจ ให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบได้ต่อไป (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2554: 2)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการให้การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สมมติฐานในการวิจัย

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

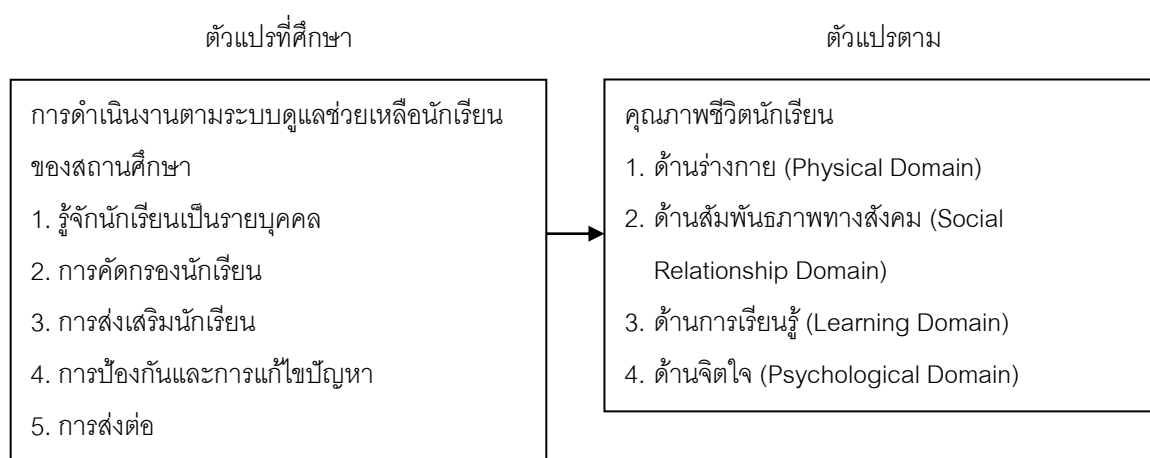
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทราบถึงการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตนักเรียน ได้ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารและครูเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทราบถึงการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียน และสามารถนำข้อมูล และสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547: 37) มาเป็นกรอบการวิจัย

สำหรับคุณภาพชีวิตของนักเรียน ได้ทำการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ องค์การอนามัยโลก (WHO), Save the Children, รัตนภรณ์ สมบูรณ์, กรมสุขภาพจิต, ชูติมา ถาวรแก้ว; และ พิสมัย ขวัญมา เป็นต้น



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน คือ ด้านการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรอง ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ และคุณภาพชีวิตนักเรียน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย สัมพันธภาพทางสังคม ด้านการเรียนรู้ และด้านจิตใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 205 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 446 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 205 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบรายละเอียดดังนี้

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ 1
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.34	0.63	มาก	1
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.14	0.65	มาก	4
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.05	0.69	มาก	5
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.32	0.64	มาก	2
5. ด้านการส่งต่อ	4.17	0.61	มาก	3
เฉลี่ย	4.02	0.64	มาก	

ผลการศึกษา ลำดับที่ 1 ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) ด้านการส่งต่อ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.65) และด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69)

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบรายละเอียดดังนี้

คุณภาพชีวิตของนักเรียน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านร่างกาย	4.40	0.58	มาก	1
2. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.37	0.62	มาก	3
3. ด้านการเรียนรู้	4.13	0.69	มาก	4
4. ด้านการจิตใจ	4.38	0.58	มาก	2
เฉลี่ย	4.32	0.62	มาก	

ผลการศึกษา ลำดับที่ 2 ศึกษาคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านร่างกาย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) ด้านการจิตใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.58) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) และด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69)

ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	R	(R ²)	F	Sig
(X ₅)	0.766	0.587	288.28	.00*
(X ₅) (X ₁)	0.851	0.725	265.67	.00*
(X ₅) (X ₁) (X ₃)	0.861	0.742	192.49	.00*
(X ₅) (X ₁) (X ₃) (X ₄)	0.868	0.754	153.46	.00*

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษา ลำดับที่ 3 ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีทั้งหมด 4 ด้าน โดยด้านที่ดีที่สุดที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นด้านแรก คือ ด้านการส่งต่อ (X₅) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X₁) ด้านการส่งเสริมนักเรียน (X₃) และด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา (X₄) ซึ่งการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านการคัดกรองไม่แตกต่าง

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับ ความสำคัญ	B	S.E.	β	t	Sig
(X ₅)	0.661	0.039	0.766	16.979	.00*
(X ₁)	0.391	0.039	0.472	10.051	.00*
(X ₃)	0.158	0.043	0.208	3.637	.00*
(X ₄)	0.144	0.045	0.175	3.213	.00*
ค่าคงที่			0.816		
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)			0.868		
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R ²)			0.754		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษา ลำดับที่ 4 ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา คือ ด้านการส่งต่อ (X₅) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X₁) ด้านการส่งเสริมนักเรียน (X₃) และด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา (X₄) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.661, 0.391, 0.158 และ 0.144 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.868 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) ด้านการส่งต่อ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.65) และด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69).

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการบันทึกผลการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.72) รองลงมา มีการจัดทำระเบียบสะสมของนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.71) และน้อยสุด คือ มีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

1.2 การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการใช้เกณฑ์คัดกรองนักเรียนแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.77) รองลงมา มีการใช้ข้อมูลรายบุคคล เช่น ระเบียบสะสม แฟ้มสะสมผลงาน แบบบันทึกพฤติกรรม ในการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.77) และน้อยสุด คือ มีการใช้แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก จุดอ่อน จุดแข็ง (SDQ) โดยให้ผู้ปกครองประเมินนักเรียน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

1.3 การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองโดยอาศัยความร่วมมือของครูที่ปรึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.80) รองลงมา มีการสรุปผลและจัดทำเอกสารเป็นหลักฐาน เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.76) และน้อยสุด คือ มีการจัดกิจกรรมโฮมรูมโดยยึดความต้องการของนักเรียน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.06) ตามลำดับ

1.4 การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.76) รองลงมา มีการติดตามช่วยเหลือดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73) และน้อยสุด คือ มีการดำเนินการให้ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

1.5 การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการติดตามนักเรียนที่ถูกส่งต่อภายนอกทุกกรณีและรายงานให้ผู้ปกครองทราบ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.70) รองลงมา กรณีนักเรียนมีปัญหาด้านร่างกายมีการดำเนินการส่งต่อให้ครูพยาบาล ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.74) และน้อยสุด คือ กรณีนักเรียนมีปัญหาด้านจิตใจที่ซับซ้อนทางโรงเรียนมีการดำเนินการส่งต่อให้ผู้มีความรู้เฉพาะทางบำบัดรักษา ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

2. ระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านร่างกาย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) ด้านการจิตใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.58) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) และด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 คุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านร่างกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ นักเรียนรับประทานอาหารเช้าที่หลากหลายครบ 5 หมู่ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.70) รองลงมา นักเรียนสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.70) และน้อยสุด คือ นักเรียนเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

2.2 คุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ นักเรียนช่วยเหลือถ้าเพื่อ บาดเจ็บ เจ็บป่วย และให้กำลังใจเมื่อเพื่อนไม่สบายใจ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.76) รองลงมา นักเรียนเต็มใจแบ่งปัน สิ่งของให้เพื่อน เช่น ขนม ดินสอ ปากกา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.82) และน้อยสุด คือ นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของโรงเรียน เชื่อฟังครูและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

2.3 คุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ นักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ประเมิน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.64) รองลงมานักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.75) และน้อยสุด คือ นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.09) ตามลำดับ

2.4 คุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ นักเรียนมีจิตใจแจ่มใส เบิกบานอยู่ เสมอ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.70) รองลงมา นักเรียนมีความมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.70) และน้อยสุด คือ นักเรียนสามารถจัดการกับความเศร้าความกังวล ความเชื่อต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนิน ชีวิต ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

3. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขต คุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีทั้งหมด 4 ด้าน โดยด้านที่ดีที่สุดที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นด้านแรก คือ ด้านการส่งต่อ (X_5) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1) ด้านการส่งเสริมนักเรียน (X_3) และด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา (X_4) ซึ่งการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านการคัดกรองไม่แตกต่าง

ค่าน้ำหนักความสำคัญของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา คือ ด้านการส่งต่อ (X_5) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1) ด้านการส่งเสริมนักเรียน (X_3) และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา (X_4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.661, 0.391, 0.158 และ 0.144 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.868 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งเสริมนักเรียน ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเขตคุณภาพ ศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้มีการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 หมวด 7 มาตรา 63 โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบและกิจกรรมในการแนะแนว ให้คำปรึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมความประพฤติให้เหมาะสม รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และความปลอดภัยแก่นักเรียน นักศึกษาตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน มีทักษะการดำรงชีวิตมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักคิดตัดสินใจและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมมีระดับผลที่เกิดจากการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา 5 ขั้นตอน อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา พงศ์สวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อทราบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งต่อ การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมและพัฒนาเด็ก และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมีแนวทางดังนี้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเด็ก โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้จักจุดเด่น จุดด้อยและการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมแก้ไขปัญหาของนักเรียนกลุ่มปกติกลุ่มเสี่ยงและนักเรียนกลุ่มมีปัญหา ด้านการส่งต่อโรงเรียนควรมีการชี้แจงให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง นักเรียนทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงของการส่งต่อนักเรียน

2. คุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านร่างกาย รองลงมา คือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านการเรียนรู้ เป็นเพราะนักเรียนโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปราจีนบุรี เขต 1 เนื่องจากนักเรียนรับประทานอาหารเช้าที่หลากหลายครบ 5 หมู่ ในปริมาณที่เหมาะสม จึงทำให้มีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย เช่น กล้ามเนื้อ การเคลื่อนไหว การทรงตัวตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด โรงเรียนในเขตคุณภาพส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมการเคลื่อนไหวทางด้านร่างกายที่ซับซ้อน เช่น ดนตรี กีฬา ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และมีเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารักษ์ สมบูรณ์ (2556) เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ การทำวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำข้อเสนอ เชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ รายด้านได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นด้านจิตใจและอารมณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ขวัญมา (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาเป็น 3 ระยะ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 5 คุณภาพชีวิตนักเรียน ค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพทางสังคมและด้านสุขภาพร่างกาย

3. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวม จากผลการวิจัยพบว่าทั้งหมด 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 คือ ด้านการส่งต่อ ด้านการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการติดตามส่งต่อนักเรียนเป็นระยะ มีการบันทึกการส่งต่อ และการติดตามผู้เรียนเป็นรายบุคคล กรณีที่นักเรียนมีปัญหาด้านจิตใจมีการส่งต่อให้ครูแนะแนว กรณีนักเรียนมีปัญหาด้านร่างกายมีการส่งต่อให้ครูพยาบาล กรณีนักเรียนมีปัญหาด้านพฤติกรรมมีการดำเนินการส่งต่อให้ครูผู้เชี่ยวชาญดูแลช่วยเหลือ กรณีนักเรียนมีปัญหาด้านจิตใจที่ซับซ้อนทางโรงเรียนมีการดำเนินการส่งต่อให้ผู้มีความรู้เฉพาะทางบำบัดรักษา มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อส่งต่อเด็กที่มีปัญหา และมีการติดตามนักเรียน ที่ถูกส่งต่อภายนอกทุกกรณีและรายงานให้ผู้ปกครองทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุณี สุขะเสวก (2563) ได้ศึกษาเรื่องระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อศึกษาระดับการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา และระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักศึกษาของเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนักศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา และด้านการส่งเสริมนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตใจและด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านที่อยู่ อาศัยและความปลอดภัย และด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตนักศึกษาในเชิงบวก และการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักศึกษา ทั้งหมด 7 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา ด้านการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคลและด้านการส่งเสริมนักเรียนโดยมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมนักเรียนอย่างเป็นระบบตามความต้องการของผู้เรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเอง เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนเขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่มีรูปแบบการดำเนินการที่เปลี่ยนแปลงไปในบางส่วน

2.2 ควรศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2554). **คู่มือครูที่ปรึกษาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. กรุงเทพฯ: ยูเรนิส อิมเมจกรุ๊ป.

กรมอนามัย. (2558). **รายงานประจำปี พ.ศ. 2558**. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

ชุดิมา ถาวรแก้ว. (2559). **การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นันทรัตน์ เกื้อหนุน. (2553). **การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิสมัย ขวัญมา. (2562). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัตนภรณ์ สมบูรณ์. (2556). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรวิมล สุชะเสวก. (2563, มกราคม-เมษายน). การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตนักศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดนครสวรรค์. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์. 8(1).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. (2559). พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก 2546. สืบค้นจาก <http://www.Krisdika.go.th/wps/portal/general>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ศูนย์กลางลาดพร้าว.
- _____. (2547). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2558). ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุธิดา พงศ์สวัสดิ์. (2561). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชะอำ คุณหญิงเนื่องบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, Robert V.; & Morgam, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Save the Children. (2012). *The Child Development Index 2012: Progress, Challenges and Inequality*. Cited in January 10, 20 11, From <http://reliefweb.int/report/world/child-development-index-2012-progresschallenges-and-inequality>.
- World Health Organization: WHO. (1996). The World Health Organization Project to Develop a Quality of Life Assessment Instrument (WHOQOL). *Social Science and Medicine*. 44: 173-174.

E0052: ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ORGANIZATIONAL COMMITMENT FACTORS OF PERSONNEL AT BENJAMARACHANUSORN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI

สยามรัฐ ลอยพิมาย¹ กุลจิรา รักษนคร²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 106 คน ประกอบด้วย ครู เจ้าหน้าที่สำนักงาน และนักการภารโรง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.49)

2. การเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

2.1 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้านที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้านที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to study and compare organization commitment factors of personnel at Benjamarachanusorn school under the secondary educational service area office Nonthaburi. The independent variables were classified by sex, working experience and position. The research samples are consisted of 106 personnel at Benjamarachanusorn school consisted of teacher, office staff and janitorial staff. The research instrument was a questionnaire and the reliability coefficient was at .94. The data were analyzed by using percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One-Way ANOVA Scheffe' method was used for pair comparison.

The research results were found that

1. Organizational commitment factors of personnel at Benjamarachanusorn school under the secondary educational service area office Nonthaburi, for the overall variables were at the high level

2. Comparison the organizational commitment factors of personnel at Benjamarachanusorn school under the secondary educational service area office Nonthaburi, sex, work experience and positions as follows

- 2.1 Organizational commitment factors of personnel at Benjamarachanusorn school under the secondary educational service area office Nonthaburi, both as a whole and individual aspects classified by sex were not significantly different.

- 2.2 Organizational commitment factors of personnel at Benjamarachanusorn school under the secondary educational service area office Nonthaburi, both as a whole and the strong belief in embracing the goals and values of the organization and a willingness to put a lot of effort into the benefit of the organization aspect found that the personnel have work experience under 5 years compare with more than 10 years, 5-10 years compare with more than 10 years, showed significant difference at .05. But, the need for maintain the member of organizational aspect found that the personnel have work experience under 5 years, 5-10 years and more than 10 years showed significant difference at .05.

- 2.3 Organizational commitment factors of personnel at Benjamarachanusorn school under the secondary educational service area office Nonthaburi, both as a whole and individual aspects classified by classifying positions were not significantly different.

Keywords: Organizational commitment factors

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในหลากหลายด้านทั้งเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ของประเทศนั้นทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างคนภายในประเทศให้มีคุณภาพและมีระบบที่ดีเพื่อเป็นภูมิคุ้มกัน เพราะคนเป็นทรัพยากรการบริหารประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าตามยุคสมัย สำหรับโรงเรียนนั้นเป็นองค์กรที่มีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรการศึกษาแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึก ในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาศึกษา ต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551)

ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือได้ว่าเป็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ความผูกพันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรจงรักภักดีและทุ่มเทแรงกายแรงใจใน การปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนย่อมเสียสละ และมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จ ของโรงเรียนเป็นหลัก แต่ถึงแม้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากมายเพียงใด แต่จะไม่ยอมใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมอุทิศตนให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเลย หากบุคคลท่านนั้นไม่ได้รู้สึก ว่าตนเองสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือการอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพัน ที่บุคลากรมีต่อโรงเรียน และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับโรงเรียนทำงานให้กับโรงเรียน และทำหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่และให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด (Steers. 1977)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เพื่อ นำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

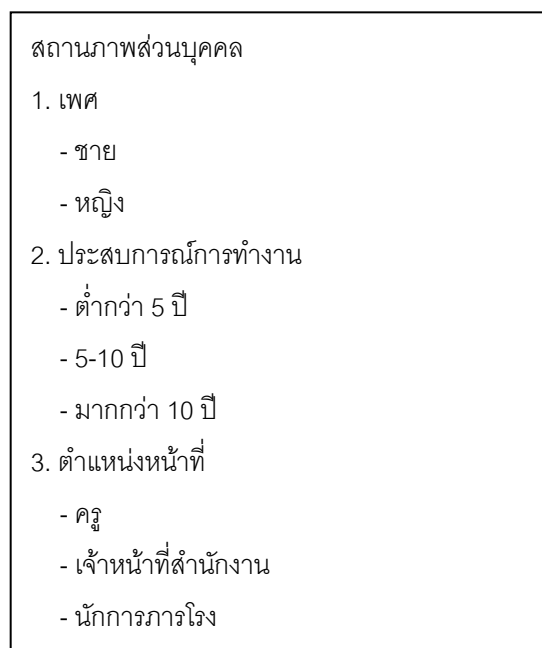
1. ผลของการวัดระดับปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพัน โดยนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การจูงใจบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. ผลของการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จะทำให้ผู้บริหารได้ทราบและเข้าใจถึงความต้องการและแนวทางการส่งเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในส่วนของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันให้สูงขึ้น

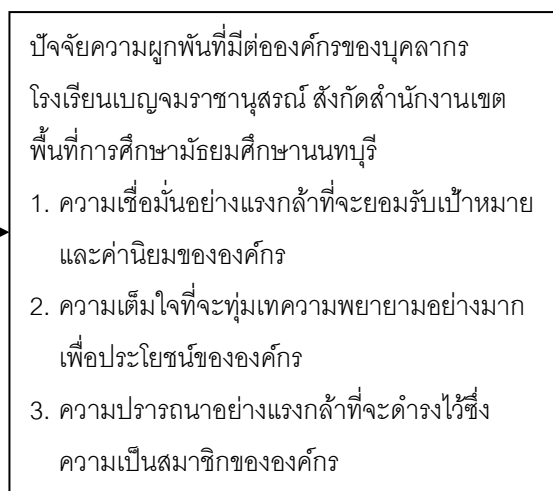
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) และคนอื่น ๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี ประกอบด้วย ครู เจ้าหน้าที่สำนักงาน และนักการภารโรง
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือน พฤศจิกายน ถึง ธันวาคม 2564
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรต่อโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยสังเคราะห์จากทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) และคนอื่น ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 106 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 145 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 106 คน โดยเทียบจากตาราง เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับความความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี
 - 3.1 เปรียบเทียบความความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือการทดสอบที (t-test)
 - 3.2 เปรียบเทียบความความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

ผลการศึกษา

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร
โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แต่ละด้านและโดยภาพรวม

ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	n = 106			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.23	0.46	ปานกลาง	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	3.97	0.60	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กร	3.72	0.55	มาก	2
รวม	3.72	0.49	มาก	

จากตาราง 1 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.60) รองลงมาความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.55) และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.46)

ตาราง 2 เปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	เพศ				t	sig
	เพศชาย		เพศหญิง			
	(n = 40)		(n = 66)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.19	0.61	3.26	0.44	-0.622	0.536
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.87	0.76	4.02	0.57	-1.112	0.270

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	เพศ				t	sig
	เพศชาย		เพศหญิง			
	(n = 40)		(n = 66)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่ง						
ความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.99	0.54	3.97	0.52	0.211	0.833
โดยรวม	3.68	0.56	3.75	0.45	-0.645	0.521

จากตาราง 2 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้านที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ บุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	6.240 20.984 27.223	2 103 105	3.120 0.204	15.314	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.169 39.058 44.227	2 103 105	2.585 0.379	6.816	0.002
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.833 27.193 29.026	2 103 105	0.917 0.264	3.472	0.035
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.053 21.306 25.359	2 103 105	2.026 0.207	9.797	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลดังตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ บุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	ประสบการณ์ การทำงาน		ประสบการณ์การทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะ		$\bar{X}$	2.98	3.20	3.64
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ	ต่ำกว่า 5 ปี	2.98		0.22	0.66*
องค์กร	5-10 ปี	3.20			0.44*
	มากกว่า 10 ปี	3.64			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ		$\bar{X}$	3.74	3.93	4.35
พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์	ต่ำกว่า 5 ปี	3.74		0.20	0.60*
ขององค์กร	5-10 ปี	3.93			0.41*
	มากกว่า 10 ปี	4.35			
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ		$\bar{X}$	3.90	3.90	4.22
ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.90		0.00	0.31
องค์กร	5-10 ปี	3.90			0.31
	มากกว่า 10 ปี	4.22			
		$\bar{X}$	3.54	3.68	4.07
รวมทุกด้าน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.54		0.14	0.53*
	5-10 ปี	3.68			0.39*
	มากกว่า 10 ปี	4.07			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 เปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.274	2	0.637	2.528	0.85
	ภายในกลุ่ม	25.950	103	0.252		
	รวม	27.223	105			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.218	2	1.109	2.719	0.71
	ภายในกลุ่ม	42.009	103	0.408		
	รวม	44.227	105			
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.969	2	0.484	1.778	0.174
	ภายในกลุ่ม	28.057	103	0.272		
	รวม	29.026	105			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.150	2	0.575	2.447	0.092
	ภายในกลุ่ม	24.209	103	0.235		
	รวม	25.359	105			

จากตาราง 5 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้านที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.60) รองลงมาความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.55) และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.46)

2. การเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ดังนี้

2.1 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้านที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์กร พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยความ ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.60) รองลงมาความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.55) และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.46) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่อย่างภาคภูมิใจ โดยยอมรับจุดมุ่งหมาย และค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จต่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมที่จะอุทิศตนและเสียสละเพื่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ กับองค์กรเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความรู้สึกเสียใจเมื่อการปฏิบัติงานขององค์กรเกิดความล้มเหลว และพร้อมที่จะคิดหาทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพัน ต่อองค์กรให้มากที่สุด และ Steers (1977: 443) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ มีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ยินดีจะใช้พลังงาน กำลังกาย ความศรัทธา เพื่อทำงานให้กับองค์กร และเต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหญิง คายเลิศ (2552) ที่ศึกษา เรื่องความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็นสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร ทองจันดี (2556) ทำการวิจัย เพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

2.1 การเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติยา อินทรอุดม (2556) อาภัสสร กลางประพันธ์ (2555) ไพศาล วรรณรัตน์ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครู บุคลากร และพนักงานในองค์กรต่าง ๆ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานเป็นการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน คือ ปฏิบัติงานในการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนการสอนงานสำนักงาน อาคารสถานที่ภายในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาและบุคลากรยอมรับในความสามารถของบุคลากรทั้งเพศชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร เขียวทรัพย์ (2552) ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมานาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าโดยการสนับสนุนจากองค์กร มีความมั่นคงในอาชีพ จึงไม่คิดโยกย้ายออกจากองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี

2.3 การเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ตระหนักถึงเป้าหมาย นโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู เมื่อกระทำกิจกรรมใดสำเร็จได้ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมพบปะกับชุมชนประจำสัปดาห์ กิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมผลงานของโรงเรียนออกสู่ชุมชน กิจกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มประชากรเพิ่มเติม เช่น กลุ่มโรงเรียน หรือโรงเรียนภายในเขตพื้นที่เดียวกัน
2. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรการศึกษาแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กิตติยา อินทรอุดม. (2556). **ความผูกพันของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุเนตร ทองจันดี. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จังหวัดกระบี่**. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญะ บุตรขวัญ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพศาล วรรณรัตน์. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมหญิง คายเลิศ. (2552). **ความผูกพันของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**.
- สุนทร เขียวทรัพย์. (2552). **ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม**. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- อาภัสสร กลางประพันธ์. (2555). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1**. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Steers. (1977). **ความผูกพันต่อองค์กร**.

E0053: การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

A STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATION

รัตนารณณ์ นงพรมมา¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ การบริหารงาน และประเภทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie; & Morgan (1970: 607-610) แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .53-.86 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นทางสติปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .05) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .05) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .59) และด้านที่น้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .57) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานและประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางสติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การกระตุ้นทางสติปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the transformational Leadership of school administrators under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1 classified by educational level, administration experiences, and school type (primary and expanding opportunity school). The samples consisted of 103 of administrators under Chachoengsao Primary Education Service Area office1, academic year 2016 by using Krejcie and Morgan. The stratified random sampling was done by using school type. The research instruments used for data collection was 5 point-rating scale questionnaires asking 30 questions. Discrimination item was between 0.53-0.86 and reliability was at 0.98 The data Analysis was done by Mean, Standard Deviation and t-test for independent samples.

The research results were as follows;

1. Transformation leadership of school administrators under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1 as a whole and each individual aspect was at a high level the descending order of the average showed: intellectual stimulation ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .05) consideration, of individualized ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .05) inspirational motivation ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .59) and idealized influence ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .57)
2. The comparison of transformational leadership of school administrators under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1 classified by administration experience and school overall and in each aspect ideological influence and intellectual stimulation differed statistically at the .05 level intellectual stimulation and taking into account the individuality differed not statistically.

Keywords: Tranformational Leadership, School Administrations, Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1

บทนำ

ผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยถือว่าผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทความรับผิดชอบอย่างสำคัญ เพราะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษา ทั้งในการสร้างสรรค์และทำลาย ดังนั้น ผู้นำสถานศึกษาจึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผู้นำองค์กร และสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาหรือไม่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบันนี้ ได้มีแนวคิด ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และมีการกระตุ้นให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (อารี กังสานุกุล. 2553)

แนวคิดในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่แนวคิดเรื่องการบริหารด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ด้านการกระตุ้นการให้ใช้สติปัญญา และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ธุรกิจอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จจากหลักการวิธีการและกลยุทธ์ในการทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำลังใจและความพึงพอใจแก่ลูกค้า และผู้ที่เกี่ยวข้องยิ่งขึ้น ความสำเร็จดังกล่าวนี้ทำให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นนั้นต้องปรับปรุงกระบวนการ (วิโรจน์ สารรัตน์: 2545)

ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นผู้ผ่านการเป็นครูผู้สอนมาก่อน เข้าสู่อำนาจโดยการสรรหาแล้วแต่งตั้ง และสอบคัดเลือก แล้วแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหาร ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการบริหารจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 80) ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อไปบริหารงานแล้วพบว่าขาดภาวะผู้นำ บริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมายหรือข้อกำหนดเท่านั้น ไม่สามารถกระตุ้นการสร้างระบบความคิดจุดประกายความคิดให้ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ มุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียนโดยขาดการให้ขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามตามความสนใจและความต้องการไม่ทั่วถึงและเสมอภาค ทุกปัญหาที่กล่าวมาเป็นสาเหตุ ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาซึ่งรับราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะสะท้อนการบริหารจัดการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และในการทั้งนำไปปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของตน รวมทั้งจะต้องพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ การบริหารงาน และประเภทของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

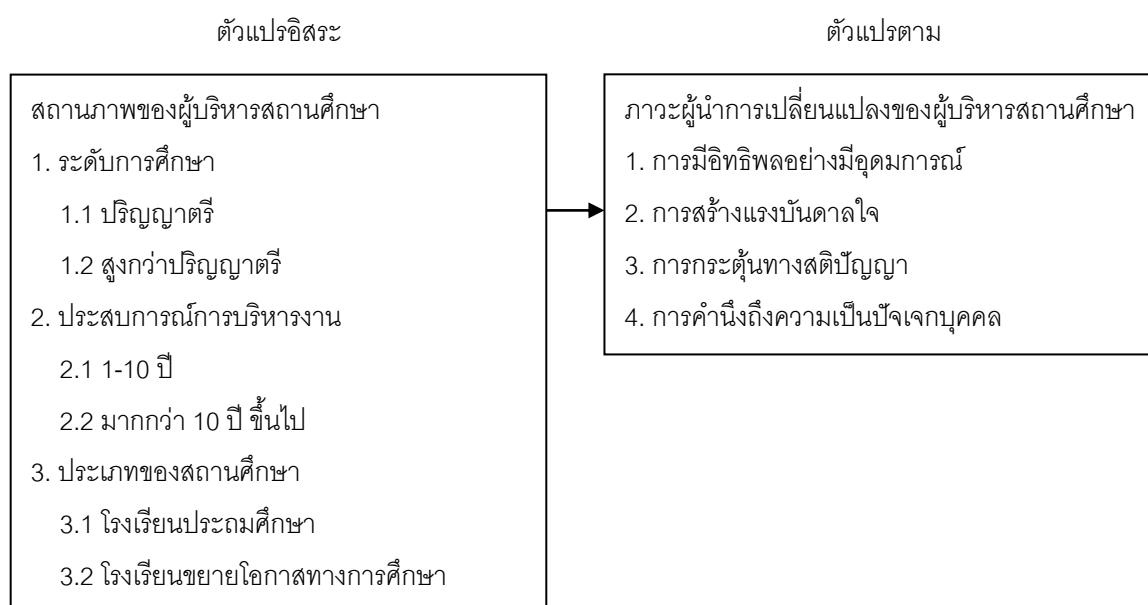
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารงานและประเภทของสถานศึกษามีภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุง และพัฒนาสู่ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนานุเคราะห์ด้านความเป็นผู้นำแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass; & Avolio (1994: 9-32) ซึ่งประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางสติปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระเป็น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารงาน และประเภทสถานศึกษา มาใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 138 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เทรา เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie; & Morgan (1970: 607-610) แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

ตัวแปรที่ต้งศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

- 1.1 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
- 1.2 ประสบการณ์การบริหารงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1-10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
- 1.3 ประเภทสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เทรา เขต 1 ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass; & Avolio (1994: 012.9.32) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางสติปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เทรา เขต 1

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของเบส และอวอโlio ตามองค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้ได้ขอบเขตของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบแบบสำรวจรายการ (Checklist) และมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานสารนิพนธ์

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์บริหารงาน และประเภทของสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะการสำรวจแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เทรา เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ ลิเคอร์ท (Likert, 1961) โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass; & Avolio (1994: 9-32) จำแนกเป็น 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 7 ข้อ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 7 ข้อ
3. การกระตุ้นทางสติปัญญา จำนวน 9 ข้อ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 7 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อประธานกรรมการควบคุมงานสารนิพนธ์และกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. เสนอเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขเรียบร้อยแล้วเพื่อตรวจสอบความตรง ซึ่งได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: 100) ต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC - Index of item objective congruence) ซึ่งเป็นสูตร Rovinelli; & Hambleton (1997: 163-171) จากการหาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา พบว่า ค่า IOC จากแบบสอบถามของข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาหรือจุดประสงค์อย่างน้อยเพียงใด โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์/ เนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์/ เนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์/ เนื้อหา

ให้นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์/ เนื้อหา (IOC) จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์/ เนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990: 202-2049) จากการทดสอบ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .53-.86 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารงาน และประเภทของสถานศึกษา วิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานโดยการทดสอบค่าที (t-test) โดย

5. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 103		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.73	.57	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.80	.59	มาก
3. การกระตุ้นทางสติปัญญา	3.82	.50	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.81	.50	มาก
รวม	3.79	.49	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นทางสติปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .05) รองลงมาคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .05) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .59) และด้านที่น้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .57) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ปริญญาตรี (n = 68)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 35)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.63	.62	3.92	.38	2.50	.00**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.72	.62	3.95	.48	2.05	.04*
3. การกระตุ้นทางสติปัญญา	3.76	.52	3.94	.45	1.74	.08
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.76	.49	3.72	.52	1.41	.15
รวม	3.72	.52	3.93	.41	2.08	.03

*p = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสบการณ์ 1-10 ปี (n = 70)		ประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป (n = 33)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.69	.61	3.81	.45	1.11	.26
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.77	.60	3.84	.56	.56	.57
3. การกระตุ้นทางสติปัญญา	3.78	.51	3.89	.47	1.04	.30
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.74	.50	3.95	.47	1.96	.05*
รวม	3.75	.51	3.87	.45	1.21	.22

*p = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	โรงเรียน ประถมศึกษา		โรงเรียน ขยายโอกาส		t	p
	(n = 84)		(n = 19)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.75	.59	3.75	.59	.88	.37
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.82	.58	3.82	.58	.91	.36
3. การกระตุ้นทางสติปัญญา	3.83	.48	3.83	.48	.32	.74
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.82	.49	3.82	.49	.49	.62
รวม	3.81	.49	3.81	.49	.73	.46

จากตาราง 4 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นทางสติปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .05) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .05) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .59) และด้านที่น้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .57) ตามลำดับ

2. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน

2.2 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การกระตุ้นทางสติปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ทักษะและเจตคติในการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดจนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะเจตคติด้านการบริหารแก่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนในสังกัด โดยจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล จึงเป็นเหตุให้มีภาวะผู้นำที่สามารถยกระดับจิตใจและสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีค่านิยมทางจริยธรรมสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สิงโตทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปสุตา เพ็ญประสพ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัช ชูคำ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศวรร ชัยเชิดชู (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่พบจากการวิจัยในแต่ละด้าน อภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำกล้าเปลี่ยนแปลงและกล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ และผู้บริหารเป็น

ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สิงโตทอง (2550) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจ จิตต์กระวาน (2553) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศวรร ชัยเชิดชู (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 สามารถเข้าใจให้ผู้ร่วมงานแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ และผู้บริหารทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ อีกทั้งผู้บริหารทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกุล (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี กุมภีโร (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาวิชาชีพโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาคูงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวีไล ใจหาญ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศวรร ชัยเชิดชู (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานและให้การดูแล เอาใจใส่ แนะนำวิธีการทำงาน แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปสุตา เพ็งประสบ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาวดี วาปีเน (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางสติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การกระตุ้นทางสติปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ ปสุตาเพ็งประสพ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุรัช ชูคำ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่าง 1-10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี หรือผู้บริหารใหม่นั้น ได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีวุฒิทางการศึกษาที่ดี มีความกระตือรือร้นในการขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจึงมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญศิริ บุญสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ด้านประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศกร ชัยเชิดชู (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในชุดปัจจุบันทั้งผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่างเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือเป็นผู้มองการณ์ไกลในอนาคต มีความริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถวางแผนและจัดการกับปัญหาในการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมากได้อย่างสร้างสรรค์ และการลดผลกระทบที่เกิดขึ้นในทางลบให้เป็นทางบวกเพื่อทำให้การพัฒนาการศึกษา จึงทำให้การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่แบ่งตามประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญศิริ บุญสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นศรัทธา เป็นที่ยอมรับ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ แสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน
3. การกระตุ้นทางสติปัญญา ผู้บริหารควรมอบหมายงานหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ โดยอาจมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือส่งเสริมให้เป็นวิทยากรใน โอกาสต่าง ๆ และควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดูแล เอาใจใส่ แนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ โดยผู้บริหารคอยให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 เพื่อการวิเคราะห์และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ลึกซึ้งขึ้น
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 เชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กิงกาญ จิตต์กระวาน. (2553). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญศิริ บุญสุวรรณ. (2553). ภาวะความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปสุตา เพ็งประสพ. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัด
ฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมาวดี วาปีเน. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี กุมภีโร. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทักษะของข้าราชการครู กลุ่ม
เครือข่ายวังบูรพา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหาร: หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ6.
- วิศวกร ชัยเชิดชู. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริไล ไจหาญ. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. ชลบุรี:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัชย์ ชูคำ. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. ชลบุรี:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดม สิงโตทอง. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวัฒนานคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Free Press.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.

E0054: การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศรัญญา เหล่าลาด¹ ปราศรัย ประวิติรุ่งเรือง² ทรงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม จำนวน 331 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (ภาวิดา ธาราศรี-สุทธิ; และคณะ. 2555: 132) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิงประเภทการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ลำดับแรก พบว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการและด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ ความคิดเห็นของครู

Abstract

This study aims to 1) study the academic administration of school administrators as perceived by teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 2) compare the academic administration of school administrators as perceived by teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 which classified by gender and work experience. The classification questionnaire of

331 people was used by Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (Pawida Tarasrisutti; et al. 2012: 132) and the simple random sampling. the statistics used were descriptive and multiple regression statistics.

The research finding.

1. The overall result of the level of academic administration of the school administrators as perceived by teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. When each aspect was considered, the measurement, evaluation, and credit transferring gained the highest average. Learning process development and local curriculum development gained the average respectively. The development and use of educational technology media got the lowest average.

2. The attitudes of teachers and education personnel in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender and experiences toward the academic administration of the school administrators were not different.

Keywords: academic administration, teacher's opinion

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพราะการศึกษาจะทำหน้าที่ถ่ายทอดมรดกทางสังคม สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยมต่าง ๆ ของมนุษย์ให้สอดคล้องกับสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (หวน พินธุพันธุ์, 2548: 8)

ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จหรือล้มเหลว อยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในกระบวนการทัศน์ใหม่ในการศึกษา เข้าใจทิศทางและแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา (หวน พินธุพันธุ์, 2548: 9) งานบริหารสถานศึกษาได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 32) ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีหน้าที่หลักในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมงานทั้ง 4 งาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น ผู้วิจัยได้ยึดแนวทางตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 17 งาน ตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลการบริหารจัดการของโรงเรียนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ งานบุคลากร ตลอดจนงานบริหารวิชาการ ซึ่ง

ถือว่ามีภาระงานและพบปัญหาการบริหารจัดการวิชาการอยู่มาก ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิวิมล พัฒนาวัดมน (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ปัญหาคือ โรงเรียนขาดการสร้างเครือข่ายและแนวทางการศึกษา ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใด มีการบริหารงานวิชาการได้ครอบคลุมขอบข่ายภาระงานที่มอบหมายมากน้อยเพียงใด และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ และ ประสิทธิภาพการทำงาน ว่ามีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

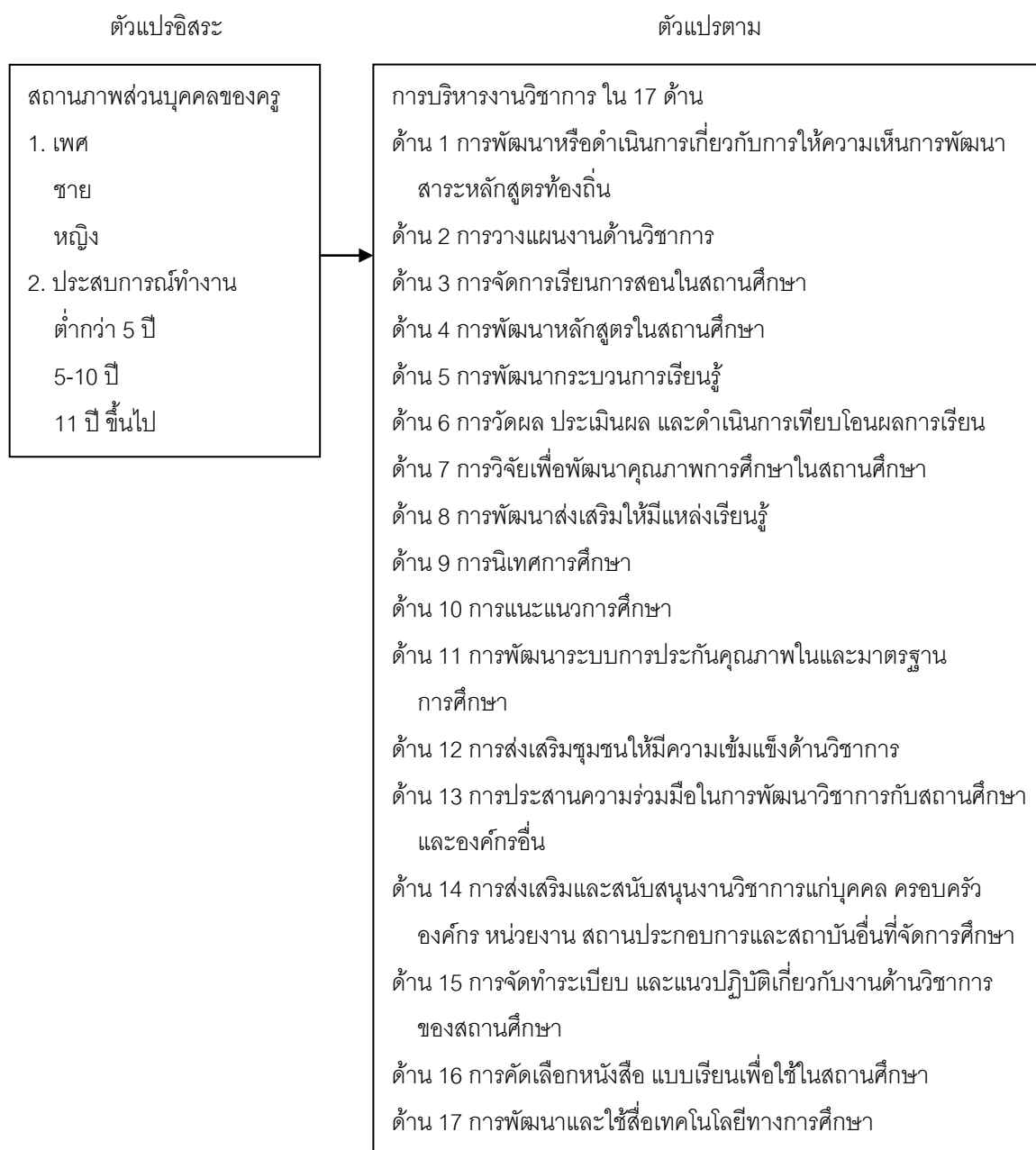
1. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสิทธิภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ ปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น
2. ผลที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ศึกษาปทุมธานี เขต 1” ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนธันวาคม 2564 - มกราคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาการบริหารงานวิชาการ จำนวน 17 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นเครื่องมือ จำนวน 331 คน โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 จำนวน 50 ข้อ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.856

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 2,251 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการสุ่มตัวอย่างครอบคลุมจำนวนประชากรในการวิจัยตามหลักสถิติด้วยการคำนวณตามระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .05 ของตาราง Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ; และคณะ. 2555: 132)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่าที (t-test) แบบ Independent และใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 17 ด้าน

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้าน 1 การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	3.88	0.91	มาก
ด้าน 2 การวางแผนงานด้านวิชาการ	3.40	0.70	ปานกลาง
ด้าน 3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.19	0.77	ปานกลาง
ด้าน 4 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	3.67	0.86	มาก
ด้าน 5 การพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.89	1.03	มาก
ด้าน 6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.92	0.92	มาก
ด้าน 7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.59	0.81	มาก
ด้าน 8 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.57	1.11	มาก
ด้าน 9 การนิเทศการศึกษา	3.38	0.99	ปานกลาง
ด้าน 10 การแนะแนว	3.31	0.97	ปานกลาง
ด้าน 11 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา	3.41	0.89	ปานกลาง
ด้าน 12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ	3.45	1.01	ปานกลาง
ด้าน 13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น	3.18	1.02	ปานกลาง
ด้าน 14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์			
หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.06	0.81	ปานกลาง
ด้าน 15 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	2.97	0.83	ปานกลาง
ด้าน 16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	3.28	0.97	ปานกลาง
ด้าน 17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	2.89	1.26	ปานกลาง
รวม	3.41	0.94	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ การพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.89$) และด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความ

คิดเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.89$)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ

การบริหารงานวิชาการ	เพศชาย (n = 145)		เพศหญิง (n = 186)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้าน 1 การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้						
ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.22	1.16	3.98	1.23	0.59	0.55
ด้าน 2 การวางแผนงานด้านวิชาการ	3.50	1.30	3.23	1.37	0.49	0.61
ด้าน 3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.75	1.30	3.85	1.28	1.07	0.35
ด้าน 4 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	2.72	1.17	2.91	1.43	0.28	0.75
ด้าน 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.41	0.95	3.32	1.12	0.43	0.65
ด้าน 6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ						
เทียบโอนผลการเรียน	2.81	1.51	2.58	1.50	1.66	0.19
ด้าน 7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน						
สถานศึกษา	3.06	1.37	3.45	1.42	1.03	0.36
ด้าน 8 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	2.81	1.12	3.30	1.19	2.27	0.06
ด้าน 9 การนิเทศการศึกษา	3.13	1.26	3.30	1.26	0.97	0.38
ด้าน 10 การแนะแนว	4.41	0.98	4.23	0.95	0.35	0.71
ด้าน 11 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพใน						
และมาตรฐานการศึกษา	4.00	1.02	3.51	1.19	2.59	0.08
ด้าน 12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง						
ด้านวิชาการ	4.02	0.18	4.06	0.17	1.57	0.11
ด้าน 13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนา						
วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	3.31	1.09	3.40	1.25	0.61	0.55
ด้าน 14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ						
แก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถาน						
ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.37	0.14	4.24	0.14	-0.27	0.78
ด้าน 15 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติ						
เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	3.09	0.27	3.17	0.26	1.96*	0.05

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	เพศชาย (n = 145)		เพศหญิง (n = 186)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้าน 16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ใน						
สถานศึกษา	3.37	0.22	3.00	0.18	1.74	0.08
ด้าน 17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทาง						
การศึกษา	3.46	0.20	3.37	0.19	0.88*	0.03
รวม	3.43	1.19	3.42	1.27	1.07	0.44

*p<.05

จากตาราง 2 ผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p- value
ด้าน 1 การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับ การให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น	ระหว่างกลุ่ม	.492	2	.246	.755	.471
	ภายในกลุ่ม	106.884	328	.326		
	รวม	107.377	330			
ด้าน 2 การวางแผนงานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.230	2	.115	.366	.694
	ภายในกลุ่ม	103.032	328	.314		
	รวม	103.262	330			
ด้าน 3 การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.853	2	.426	.911	.403
	ภายในกลุ่ม	153.472	328	.468		
	รวม	154.325	330			
ด้าน 4 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.875	2	.438	1.121	.327
	ภายในกลุ่ม	128.061	328	.390		
	รวม	128.937	330			

ตาราง 3 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
ด้าน 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.436	2	.218	.556	.574
	ภายในกลุ่ม	128.633	328	.392		
	รวม	129.069	330			
ด้าน 6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.241	2	.620	1.378	.254
	ภายในกลุ่ม	147.654	328	.450		
	รวม	148.895	330			
ด้าน 7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.166	2	.083	.172	.842
	ภายในกลุ่ม	157.742	328	.481		
	รวม	157.908	330			
ด้าน 8 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.108	2	.054	.105	.900
	ภายในกลุ่ม	167.762	328	.511		
	รวม	167.870	330			
ด้าน 9 การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.157	2	.079	.201	.818
	ภายในกลุ่ม	128.282	328	.391		
	รวม	128.440	330			
ด้าน 10 การแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	.168	2	.084	.159	.853
	ภายในกลุ่ม	172.956	328	.527		
	รวม	173.124	330			
ด้าน 11 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.253	2	.126	.363	.696
	ภายในกลุ่ม	114.283	328	.348		
	รวม	114.535	330			
ด้าน 12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.325	2	.662	1.195	.304
	ภายในกลุ่ม	181.909	328	.555		
	รวม	183.234	330			
ด้าน 13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.234	2	.117	.260	.771
	ภายในกลุ่ม	147.230	328	.449		
	รวม	147.464	330			

ตาราง 3 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
ด้าน 14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุคใหม่ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.359	2	.180	.391	.677
	ภายในกลุ่ม	150.614	328	.459		
	รวม	150.973	330			
ด้าน 15 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.284	2	.642	1.084	.340
	ภายในกลุ่ม	194.266	328	.592		
	รวม	195.550	330			
ด้าน 16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.234	2	.117	.260	.771
	ภายในกลุ่ม	147.230	328	.449		
	รวม	147.464	330			
ด้าน 17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.028	2	.514	1.567	.210
	ภายในกลุ่ม	107.559	328	.328		
	รวม	108.587	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.268	2	.134	.579	.561
	ภายในกลุ่ม	76.080	328	.232		
	รวม	76.348	330			

*p < .05

จากตาราง 3 ผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน พบว่า ลำดับแรกคือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการ และด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาส ชูพรรณ (2551: 85-88) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในจังหวัดยะลา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ตรีนุช เกตุกัน (2555: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยโรงเรียนมีปัญหาการบริหารงานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิรุทธิ์ ยาแข็ง (2550: 92) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมมีประสิทธิภาพในการบริหารวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดและการประเมินผล ส่วนด้านการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนิชา เสน่หาภูววิศ (2550: 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารปฏิบัติงานนิเทศภายในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านงานสื่อและนวัตกรรม และด้านงานส่งเสริมวิชาการมีการปฏิบัติงานนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ เสาวคนธ์ (2551: 108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต้องผ่านการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ และการวัดผล ประเมินผล ตามหลักสูตรทุกคน ซึ่งการอบรมจะมีทุก ๆ ปี ก่อนเปิดภาคเรียน ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับ ทักษะกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม ส่งเสริมวิชาการ การวัดผลและประเมินผลได้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารหลักสูตร มากขึ้น สามารถสนองความต้องการในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไว้บริการครูผู้สอนได้มากขึ้น ปัญหาต่าง ๆ ลดลงครูผู้สอนมีความชำนาญขึ้น สามารถถ่ายทอดวิชาการให้นักเรียนได้ดีขึ้น จึงทำให้ครูผู้สอนมีพื้นฐาน ความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2549) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ในโลกปัจจุบัน นี้ความแตกต่างในเรื่องเพศไม่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน เพราะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยให้ทุกคนทำงานได้เท่าเทียมกัน

2. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 จากการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กมล นามเทวี (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา สิงห์เรือง (2552: 104) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3 กรณีศึกษาอำเภอพิบูลมังสาหาร พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานราชการขึ้นอยู่กับความสามารถของ ตัวข้าราชการในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีประสิทธิภาพของราชการขึ้นอยู่กับ การที่ ข้าราชการจะต้องมีความสำนึกว่าตนจะต้องรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ เพื่อผลประโยชน์ของสังคมหรือของประชาชน อย่างแท้จริง จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

2.2 จากการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธ์ ด่วงเอก (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูวิชาการที่มี ประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุชาติ ศิริสุวรรณ (2554: 64-67) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการศึกษพบว่า ผลการ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับ

มัธยมศึกษาอำเภอบางปะอิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้สอนที่มีประสบการณ์ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากการบริหารวิชาการเป็นลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษาและการวิจัย เป็นต้น หลักการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญ ก่อให้เกิดลักษณะความเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ เพราะด้านการบริหารการศึกษามีหลักและกระบวนการในการดำเนินการจึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับหลักการของศาสตร์ในสาขาวิชา จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในโรงเรียนตามสภาพการณ์จริงของโรงเรียน และชุมชนร่วมกันคิดวางแผนทางการแก้ปัญหา ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ร่วมกันวางแผนหรือแนวทางไว้ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถปฏิบัติได้จริงตามสภาพการณ์ที่เป็นอยู่จริง
2. ผู้บริหารและครูควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเหมาะสม มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านอื่น ได้แก่ การบริหารงานด้านงบประมาณ การบริหารงานด้านบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป
2. การรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการสำรวจความคิดเห็น หากในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ วิธีการ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม เพื่อจะช่วยให้ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์มากขึ้นและสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กมล นามเทวี. (2556). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตจอมทอง สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- ตรีโชค กางกั้น. (2555). **สภาพและปัญหาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สิงห์บุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประภาส ชูพาน. (2551). **ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พนัส ด่วงเอก. (2555). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรนิชา เสน่หาภูวิศ. (2550). **การนิเทศภายในสถานศึกษาด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ; และคณะ. (2559). **การศึกษาอิสระ Independent Studies**. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- วิทยา สิงห์เรือง. (2552). **ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 กรณีศึกษาอำเภอพิบูลมังสาหาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศศิวิมล พัฒนาวัดมน. (2562). **สภาพการบริงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมเกียรติ เสาวคนธ์. (2551). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุชาดา ศิริสุวรรณ. (2555). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2548). **การบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อวิรุทธ์ ยาแข็ง. (2550). **การศึกษาประสิทธิภาพผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยยะลา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2549). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

E0055: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

SCHOOL ADMINISTRATORS 'LEADERSHIP IN 21ST CENTURY UNDER JURIS DISTRICT CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กมลชนก สถิตกุล¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการสอบถามเกี่ยวกับขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.40 ถึง 0.87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .27) รองลงมาคือ ผู้นำเชิงจิตตอลและผู้นำสุนทรียสนทนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .29) และระดับที่น้อยที่สุด คือ ผู้นำเชิงจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .29) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

2.1 ครูที่อยู่ในขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านผู้นำเชิงจิตตอล ด้านผู้นำสุนทรียสนทนาและด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านผู้นำเชิงจิตตอล ด้าน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ต่างกัน แต่ด้านผู้นำสุนทรียสนทนามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

Abstract

This research is aimed at 1) leadership studies 2) Comparing the leadership of school administrators in the 21 century under the Chachoengsao Elementary School District 1, classified by school size and work experience. The samples used in this research were 315 teachers affiliated with the Chachoengsao Elementary School District District 1 in the 2021 academic year. The characteristics of the questionnaire are checklists by inquiring about school size and work experience, part 2, leadership level of school administrators in the 21 century under the Chachoengsao Elementary School District 1, a 5-level rating scale questionnaire of 38 with a classified authority between 0.40 and 0.87, and a total sentiment value of 0.97 Data analysis with prefabricated computer programs Statistics used to analyze the leadership of school administrators in the 21 century under the Chachoengsao Elementary School District District 1 by determining the mean, Standard Deviation, and T-test.

The findings indicated that

1. The leadership studies of school administrators in the 21 th century, under the Office of Chachoengsao Elementary School District, District 1 as a whole, and on the sidelines, are very high. When considering the areas, the side with the highest average is the change leader. There is a high level of opinion ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .27), second only to digital leaders and conversational aesthetic leaders. There is a very high level of opinion ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .29), and the smallest level is ethical leadership. There is a high level of opinion ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .29), respectively.

2. Analysis of leadership comparison of school administrators in the 21 century under Chachoengsao elementary school district office 1

2.1 Teachers of different school sizes have opinions about the leadership of school administrators in the 21 century, affiliated with the Chachoengsao Elementary School District 1 Office of Ethical Leadership, Digital Leadership. The leaders, aesthetics, conversations, and change leaders sides are different.

2.2 Teachers with different experiences have a degree of opinion about the leadership of school administrators. Affiliated with Chachoengsao Elementary School District 1, Ethical Leadership, Digital Leadership The leadership side of change is no different, but the aesthetic leaders have different opinions. Statistically significant at .01 level.

Keywords: Leadership, 21st Century School Administrator

บทนำ

ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไข การปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรงมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษาสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องเน้นหลักหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาและถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อช่วยทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553: 3)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรและเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ และมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหาร จัดการศึกษามุ่งบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่ของการสร้างพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการเข้าไปมีอิทธิพลเหนือการทำงานของกลุ่มภายใต้สถานการณ์และช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ความพยายามทำงานให้สำเร็จผู้ที่มีภาวะผู้นำ ย่อมนำพาสู่จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั่นเอง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจาย อำนาจ และยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 มีนโยบายในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำ ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพ อนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้

ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1. 2563: ออนไลน์)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จึงเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำผลจากการศึกษาไปเป็นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

สมมติฐานในการวิจัย

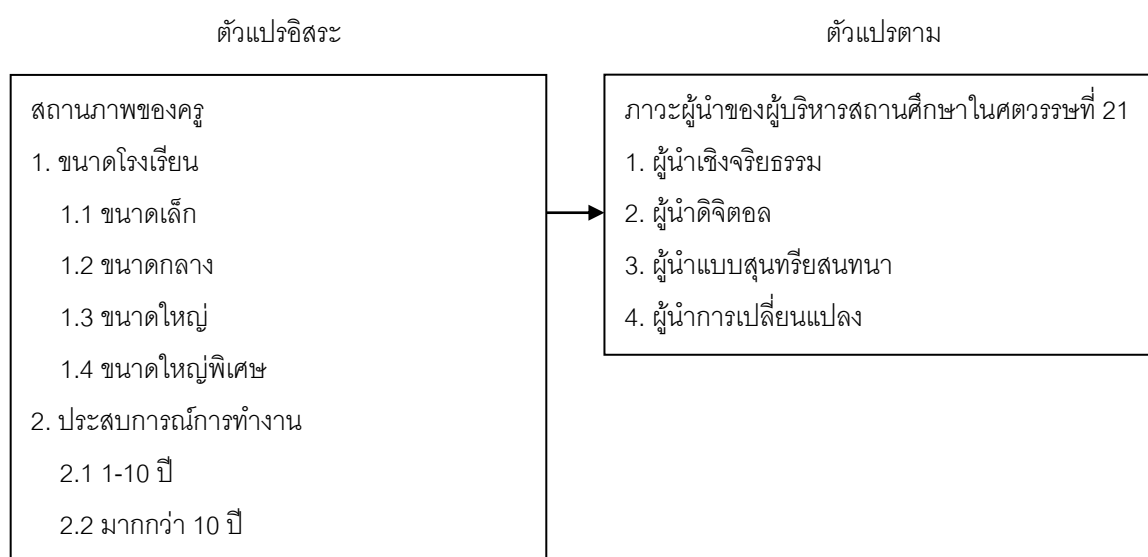
1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน
2. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทราบถึงระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับตนเอง ผู้ร่วมงาน สถานศึกษา และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ Brunson (2008) ซึ่งประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ 1) ผู้นำเชิงจริยธรรม 2) ผู้นำจิตตอล 3) ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,650 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน

ตัวแปรที่ดัดแปลง

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ

1.2 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ Brunson (2008) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ 1) ผู้นำเชิงจริยธรรม 2) ผู้นำดิจิทัล 3) ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นำมากำหนดกรอบประเด็นการศึกษาในแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

2. กำหนดจุดประสงค์ เกณฑ์การประเมินของแบบสอบถาม

3. สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการสอบถามเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน และประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 38 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำดิจิทัล ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา และผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้เกณฑ์การเลือกข้อที่มี อำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งผลการหาค่าอำนาจจำแนก พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.87

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดโรงเรียนและประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าเอฟ (f-test)

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 7

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา	n = 315		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้นำเชิงจริยธรรม	4.46	.29	มาก
2. ผู้นำเชิงจิตตอล	4.47	.29	มาก
3. ผู้นำสุนทรียสนทนา	4.47	.29	มาก
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.49	.27	มาก
รวม	4.47	.22	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .27) รองลงมาคือ ผู้นำเชิงจิตตอลและผู้นำสุนทรียสนทนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .29) และระดับที่น้อยที่สุด คือ ผู้นำเชิงจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .29) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	sig
1. ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.32	3.00	.44	5.34**	.00
	ภายในกลุ่ม	25.58	311.00	.08		
	รวม	26.90	314.00			
2. ด้านผู้นำเชิงจิตตอล	ระหว่างกลุ่ม	1.17	3.00	.39	4.94**	.00
	ภายในกลุ่ม	24.44	311.00	.08		
	รวม	25.60	314.00			
3. ด้านผู้นำสุนทรียสนทนา	ระหว่างกลุ่ม	.75	3.00	.25	2.99*	.03
	ภายในกลุ่ม	25.97	311.00	.08		
	รวม	26.72	314.00			
4. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.51	3.00	.50	7.10**	.00
	ภายในกลุ่ม	22.04	311.00	.07		
	รวม	23.55	314.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.97	3.00	.32	7.28**	.00
	ภายในกลุ่ม	13.76	311.00	.04		
	รวม	14.73	314.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่อยู่ในขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม
ด้านผู้นำเชิงจิตตอล ด้านผู้นำสุนทรียสนทนาและด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างกัน

ตาราง 3 ทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	1-10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	P
	(n = 122)		(n = 193)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้นำเชิงจริยธรรม	4.45	.35	4.46	.25	.40	.69
2. ผู้นำเชิงจิตตอล	4.43	.31	4.49	.26	1.77	.08
3. ผู้นำสุนทรียสนทนา	4.42	.32	4.51	.27	2.48**	.01
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.47	.30	4.51	.25	1.32	.19
โดยรวม	4.44	.27	4.49	.18	1.83	.07*

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านผู้นำเชิงจิตตอล ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ต่างกัน แต่ด้านผู้นำสุนทรียสนทนามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .27) รองลงมาคือ ผู้นำเชิงจิตตอลและผู้นำสุนทรียสนทนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .29) และระดับที่น้อยที่สุดคือผู้นำเชิงจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .29) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.1 ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านผู้นำเชิงจิตตอล ด้านผู้นำสุนทรียสนทนาและด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างกัน

2.2 ประสบการณ์ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านผู้นำเชิงจิตตอล ด้าน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ต่างกัน แต่ด้านผู้นำสุนทรียสนทนามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้นำเชิงดิจิทัลและผู้นำสุนทรียสนทนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และระดับที่น้อยที่สุด คือ ผู้นำเชิงจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการบริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจประกอบกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การพร้อมไปกับการส่งเสริมวิสัยทัศน์ สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามจนเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยันต์ ฉิมกล่อม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูผู้สอนในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาความทัศนะของครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเร็จ วงศ์ศักดิ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารเห็นว่า ตนมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก ที่พบจากการวิจัยในแต่ด้าน แบบสอบถามสำหรับครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก และความต้องการของครู ต้องการให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในระดับมาก และมีคุณธรรม และจริยธรรมในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ รัชตะไพโรจน์ (2559) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดลำพูน พบว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดลำพูน โดยรวมและรายด้าน ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มีการแสดงความคิดเห็นระดับมากโดยเรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แต่ในด้านสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูยังขาดความตระหนักและกระตือรือร้นในการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิดรวมถึง การออกแบบหลักสูตร วิธีการสอน และวิธีการวัดผลตามแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งขาดแรงจูงใจให้ครูเปลี่ยนรูปแบบการสอน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียน เอกชน อำเภอมือง จังหวัดลำพูน พบว่า 1) ควรมีการปรับทัศนคติกระบวนการทัศนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูไม่ให้ติดกับรูปแบบเดิม

2) สร้างให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดให้มีการอบรมในเรื่อง ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) ผู้มีส่วนได้เสียร่วมวิเคราะห์หลักสูตร สถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน ท้องถิ่น โดย บูรณาการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปในหลักสูตร 4) จัดให้มีการประชุมครูเพื่อนหลักสูตรสถานศึกษานำไปสู่ภาคปฏิบัติโดยครูจะต้องมีการศึกษาเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา วิธีการและสื่อการสอน แผนการสอน และส่งเสริมให้มีการใช้ห้องปฏิบัติการแหล่งเรียนรู้ให้มากขึ้น 5) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning ganization) ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ในการเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการเรียนการสอนในเรื่อง ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนต่างมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 1 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วีรศักดิ์ ประจง (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานกุล (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ของครู และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 1 ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 1 ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า การพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 1 อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา พัฒนา เสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดขึ้นในตนเองจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เรียนได้

2. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงานให้การบริหารงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควบคู่กับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 เพื่อการวิเคราะห์และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ลึกซึ้งขึ้น

2. ควบคู่การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 เขียงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **รายงานการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ชัยยันต์ จิมกล่อม. (2555). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ปรินญาณินพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัทธนันท์ รัชตะไพโรจน์. (2559). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพเชียงใหม่.

วิจารณ์ พานิช. (2558). **แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564, จาก http://ebook.hu.ac.th/images/File_PDF/Ebook21.pdf.

วิจารณ์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ.

วีรศักดิ์ ประจง. (2555). ทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2563). **ข้อมูลทั่วไป**. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2564, จาก <http://www.ccs1.go.th/>.

สำเร็จ วงศ์ศักดิ์ดา. (2553). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษาระดับเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

E0056: การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

A STUDY OF THE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN BASIC EDUCATION SCHOOLS UNDER PATHUM TANI PRIMACY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อรอนงค์ เหลือมล้ำ¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 331 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการตัดสินใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม และด้านการบริหารแบบวางเฉย
2. เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Abstract

The propose of this research was to study and compare the instructional leadership of administrators of primary education schools under Pathumthani Primary Education Service Area Office 1, classified by gender and work experience. Methods: A total of 331 teachers of schools under the Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 were obtained from the Craigie and Morgan sample table. Methods: A total of 331 teachers of schools under the Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 were obtained from the Craigie and Morgan sample table. (Krejcie; & Morgan.

1970: 608) The stratified random sampling method was used. The questionnaire estimated (Rating Scale) 5 levels with IOC accuracy between 0.80-1.00 and reliability was 0.83. The statistical used in the research were as follows mean, Standard Deviation and t-test.

The results of this research showed that:

1. The leadership of school administrators of basic education institutions under the Office of Pathumthani Primary Education Service Area 1 was at a high level, and considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspect namely: prestige, inspiration, intellectual stimulation, individual relationship focus, appropriate rewarding, and passive management.

2. When comparing the leadership of administrators of basic education institutions under Pathumthani Primary Education Service Area Office 1 by gender and work experience, it was found that overall and each aspect was not different.

Keywords: Leadership of school administrators, Pathum Thani Primary Education Service Area Office 1.

บทนำ

สังคมไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและแรงกดดันจากภายใน จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศและคุณภาพของคนไทยแต่ละกลุ่มวัยเป็นปัญหาสำคัญ ที่จะส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต ทั้งเรื่องพัฒนาการและสติปัญญาตั้งแต่วัยเด็ก การขาดทักษะความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานของประเทศ และปัญหาด้านสุขภาพในวัยผู้สูงวัยที่ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นผลจากระบบการศึกษาของประเทศที่ยังไม่สามารถเตรียมและพัฒนาคนในแต่ละช่วงวัย ให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พร้อมรับรองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคมและเป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกับระบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลการศึกษาในทุกระดับการศึกษา มาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามมาตรฐานวิชาชีพ และระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ ทักษะการดำรงชีวิต รวมถึงการสร้างลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับพลเมืองในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 67-69)

การพัฒนาประเทศในยุคที่ผ่านมานั้นรัฐบาลได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งนี้ก็เพื่อให้คนไทยมีความสุข มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน มีความสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ทำให้เกิดการพัฒนารอบด้านซึ่งเป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคนไทยให้มีความสุขและตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงและสร้างความสุขของคนไทยสังคมที่มีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันในระบบเศรษฐกิจหรือการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การศึกษาจึงเป็นกลไกในการพัฒนาประเทศเพราะเป็นการส่งเสริมและ

ปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนและปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะนำมาสู่การพัฒนาที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน อันเชื่อมโยงมนุษย์และสังคมในพลวัตรการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ในการก้าวสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 ตามหลักการในการจัดการศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council. 2018)

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งและมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว หากองค์กรใดมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ องค์กรหรือหน่วยงานนั้นก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีศิลปะและความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ติดตามปฏิบัติตามได้โดยใช้ความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวไปสู่เป้าหมายตามสถานการณ์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ หัวใจสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาอยู่ได้อย่างมั่นคง ผู้นำต้องมีความเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ มีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยงยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น พร้อมเผชิญปัญหา มีความสามารถในการสร้างกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถในการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญมาก เพราะภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมของการทำงานในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลในกลุ่ม เพื่อนำกลุ่มไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ การที่จะช่วยให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและมีมาตรฐานคงปฏิเสธไม่ได้ว่าส่วนหนึ่งนั้นต้องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวหลักในการดำเนินการเพื่อสร้างคุณภาพของการศึกษาในสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาเป็นที่บ่มเพาะ บริหารจัดการศึกษาให้แก่คนในชาติผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทั้งผู้นำทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ภาวะผู้นำจึงส่งผลต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมาก ผู้บริหารที่รู้จักใช้ภาวะผู้นำก็สามารถนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการศึกษา ภาวะผู้นำจึงเป็นจริงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (สุวิมล ไต่ป่นใจ. 2556: 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา กระบวนการกลุ่มกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง วิริ่สร้างสรรค์ โดยเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารบุคลากร ให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำ เชื่อว่าจะช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา สร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่างดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ ในเรื่องของการบริหารสถานศึกษา ที่กล่าวว่าสถานศึกษาจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถโดยเฉพาะเป็นผู้กำหนด วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลกยุคใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายในการสัมฤทธิ์ผลตามผลผลิต/ผลลัพธ์ (Output/Outcome) ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ (เดวิดสัน สุขถาวร; และคณะ. 2564: 556)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานของคุณครู

สมมติฐานในการวิจัย

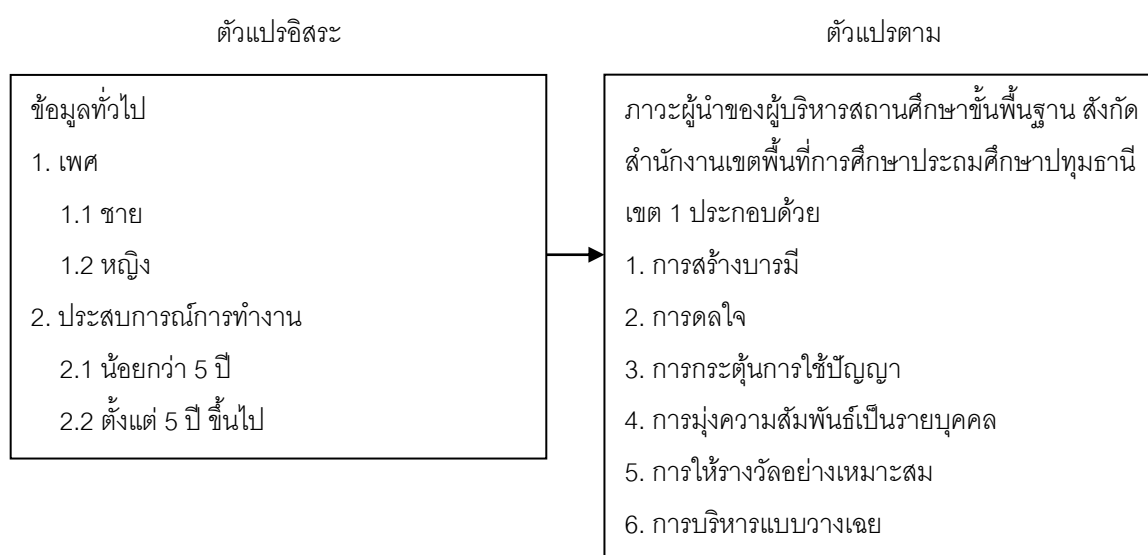
1. เพศที่ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารและครู ได้ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต1 เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาและการบริหารทางการศึกษาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและให้มีความสอดคล้องกับการจัดการแผนการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารและครู ได้ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีนักวิชาการของ บาส (Bass, 1985: 54) ดังภาพประกอบ 1 มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 331 คน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ธันวาคม 2564 - มกราคม 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการดลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม และด้านการบริหารแบบวางเฉย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 331 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จาก 102 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 2,251 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (n.d.; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 43) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 331 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ร้อยละ (Percentage: P) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples)

ผลการศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกเป็นโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสร้างบารมี	4.01	0.52	มาก
2. ด้านการดลใจ	3.83	0.58	มาก
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.98	0.61	มาก
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	3.86	0.64	มาก
5. ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม	3.72	0.55	มาก
6. ด้านการบริหารแบบวางเฉย	3.85	0.58	มาก
ภาพรวม	3.86	0.47	มาก

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.61) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.64) ด้านการบริหารแบบวางเฉย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.58) ด้านการดลใจ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.58) และด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.55)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างบารมี	4.00	0.50	4.01	0.53	-0.28	0.34
2. ด้านการดลใจ	3.83	0.57	3.83	0.59	-0.05	0.54
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.97	0.60	3.98	0.62	-0.07	0.52
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	3.90	0.59	3.85	0.67	0.84	0.19

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม	3.71	0.56	3.72	0.55	-0.18	0.65
6. ด้านการบริหารแบบวางเฉย	3.79	0.58	3.72	0.57	1.01	0.79
รวม	3.87	0.47	3.85	0.50	0.27	0.41

*p<.05

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี ขึ้นไป		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้าน 1 การสร้างบารมี	4.01	0.54	4.00	0.49	0.09	0.78
ด้าน 2 การดลใจ	3.80	0.59	3.86	0.57	-0.77	0.81
ด้าน 3 การกระตุ้นการใ้ปัญญา	3.96	0.63	4.00	0.58	-0.61	0.46
ด้าน 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	3.86	0.66	3.89	0.60	-0.46	0.45
ด้าน 5 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม	3.71	0.54	3.73	0.56	-0.23	0.97
ด้าน 6 การบริหารแบบวางเฉย	3.73	0.61	3.77	0.52	-0.74	0.13
รวม	3.85	0.50	3.88	0.46	-0.56	0.26

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมาก

ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างมีบาร์มี รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการบริหารแบบวางเฉย ด้านการตลใจ และด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม

1.1 ด้านการสร้างบาร์มี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของครู รองลงมาคือผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมได้ และน้อยสุด คือ ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบตามลำดับ

1.2 ด้านการตลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานสำเร็จตามที่กำหนด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมให้ครูมีความสามัคคีและรักในการปฏิบัติงาน และน้อยสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครูให้ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในการพัฒนางาน ในการคิดแก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ รองลงมาคือผู้บริหารสนับสนุนให้ครูคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ และน้อยสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ

1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูแต่ละคน ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษา แก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และน้อยสุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศครูแบบ กัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

1.5 ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ โดยการประกาศในที่ประชุม รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถทำงานได้ บรรลุผลสำเร็จ และน้อยสุด คือ ผู้บริหารให้การยอมรับในผลงานของครูเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ

1.6 ด้านการบริหารแบบวางเฉย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารจะเปลี่ยนวิธีการทำงาน เมื่อพบว่าผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน รองลงมาคือ ผู้บริหารจะเริ่มติดตามแก้ไขปัญห เมื่อพบว่ามีปัญหาและเกิดข้อผิดพลาด และน้อยสุด คือ ผู้บริหารปล่อยให้ครูเป็นผู้ทำการตัดสินใจในเรื่องต่างๆแทน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสร้างมีบาร์มี รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการบริหารแบบวางเฉย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เนื่องจาก ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำแสดงออก และความสามารถมองการณ์ไกลรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กล้าเผชิญและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมได้ รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์การบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจนมีมาตรฐานปฏิบัติงานสูง มีการโน้มน้าวจิตใจกระตุ้นการจูงใจให้ผู้ตามสนองความต้องการสำเร็จ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การโดยสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการโดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาส (Bass, 1985: 545) นี้ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทศนคติ ความเชื่อ และความต้องการได้รับการเปลี่ยนแปลง จากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ บุตรกุล; และคณะ (2561: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ดังพิจารณารายด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการสร้างมีบาร์มี โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการทำงานด้วยความมั่นใจในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของครู ให้ความสำคัญต่อความคิดและความเชื่อมั่นต่อครู ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว สร้างความเคารพ ศรัทธา ทำให้ครูมีความเข้าใจและประทับใจต่อผู้บริหาร รวมถึงสอบถามถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนในการทำงานร่วมกันกับครู แสดงให้เห็นถึงความมีอำนาจ เป็นผู้นำในการบริหารที่ดี สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา โพธิ์สินธุ์ (2550: 87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพญา จังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างมีบาร์มีอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิมมย์ ถินถาวร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างมีบาร์มีอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการตลใจ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แสดงออกในการพูดจูงใจให้ครูเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน สามารถให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับครู ผู้บริหารทำงานด้วยความเชื่อมั่นผู้เสริมแรงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าที่คาดหวัง ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มองการณ์ไกลใช้คำพูดกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูให้ปฏิบัติตามเพื่อให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นจิตวิญญาณของครูให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ มีการส่งเสริมสนับสนุนครูให้ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานสำเร็จตามที่กำหนด สามารถทำให้ครูไว้วางใจและเชื่อมั่นในการบริหารงาน และมีการส่งเสริมกิจกรรมให้ครูมีความสามัคคีและรักในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วิเศษยา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ด้านการคล้อยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกุล (2553: 73) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคล้อยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการแสดงออกในการพูดเพื่อกระตุ้นให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางานในการคิดแก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างมีเหตุผล สนับสนุนให้ครูคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวรัตน์ สาลิกา (2561: 11) นายศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระราชวังบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญ จิตต์กะวาน (2553: 94) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความตระหนักในความคิดจินตนาการ ความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง มีการสร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคลโดยพบปะพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ความสำคัญกับงานฝ่ายบุคคล มีความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคน อยากเท่าเทียมกัน ให้ความช่วยเหลือชี้แนะในการทำงานของครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือและมีการนิเทศรูปแบบกัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐมากร เจตย์คำ (2559: 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จโดยการประกาศในที่ประชุม ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังให้การยอมรับในผลงานของครูเมื่อ

ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูเมื่องานไม่บรรลุผล อีกทั้งยังให้ความยุติธรรมแก่ครูในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศรีแปลก (2563:54) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการบริหารแบบวางเฉย โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงาน เมื่อเห็นวาทวิธีการนั้นมีความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เข้าไปแก้ไขปัญหานั้น จนกว่าปัญหาจะมีความผิดพลาดถึงขั้นรุนแรง จะเริ่มติดตามแก้ไขปัญหานั้นเมื่อพบว่ามีปัญหาและเกิดข้อผิดพลาด มีการยึดระเบียบ กฎเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันไม่ให้งานเกิดความผิดพลาด มีการมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความถนัดและกำลังความสามารถ มีจุดยืนที่ชัดเจนในการดำเนินการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังใช้แนวทางปฏิบัติงานตามที่เคยปฏิบัติมาแต่เดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศรีแปลก (2563: 55) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารแบบวางเฉยอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูเพศชายและเพศหญิงทำงานร่วมกันโดยไม่มีการแบ่งแยก และผู้บริหารมีการแสดงศักยภาพในการเป็นผู้นำซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงได้รับการกระตุ้นเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเรือน โภปัญญา (2555: 78) ได้ศึกษาการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาคควรมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ การสร้างบารมี การดลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารแบบวางเฉย รวมถึงเป็นนักพัฒนา แก้ปัญหา และตัดสินใจ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประสานงานและร่วมงานกับครูทุกคนอยู่ตลอดเวลาเพื่อผลประโยชน์อันสูงสุดของสถานศึกษา ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป มีความเข้าใจในการบริหารงาน และเข้าใจในการแสดงออกทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจ จิตต์กะวาน (2553: 94) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกากรอง ศรีประไหม (2558: 136) ได้ศึกษาภาวะ

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีสำหรับผู้บริหารที่จะรักษาคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงานแบบนี้เอาไว้และควรพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภัยด้านพบว่า

2.1 ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารควรแสดงจุดยืนอย่างชัดเจนในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ และควรมีความสามารถในการจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

2.2 ด้านการคล้อยตาม ผู้บริหารควรมีการแสดงออกที่มองเห็นถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี กระตุ้นหรือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และควรให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูกคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการที่เหมาะสม เสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารค้นหาประเด็นที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา

2.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ผู้บริหารควรใช้เวลาในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ และควรรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ

2.5 ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการชมเชยครูเมื่อทำงานบรรลุตามเป้าหมาย และผู้บริหารควรมอบรางวัลเป็นการตอบแทนแก่ครูเมื่อทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามที่ผู้บริหารได้ระบุไว้อย่างชัดเจน

2.6 ด้านการบริหารแบบวางเฉย ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อความผิดพลาด และสิ่งที่ทำไม่ตรงตามมาตรฐาน หากครูปฏิบัติผิดพลาดจากมาตรฐานที่กำหนดผู้บริหารจะช่วยแก้ไขการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง และผู้บริหารควรค้นหาข้อผิดพลาดของครูและงานก่อนที่จะให้ข้อเสนอในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกาญจน์ จิตต์กะวาน. (2553). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชนิษฐา โพธิ์สินธุ์. (2550). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพญา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เดวิดสัน สุขดาวโร; และคณะ. (2564). **ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- ธัญวรัตน์ สาริกา. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระราชวังบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ธูมากร เจดีย์คำ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือน โถปัญญา. (2555). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). **ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภวัฒน์ บุตรกุล; และคณะ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2564, จาก <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book>.

สำนักงานสภการศึกษา. (2562). Education in Thailand Office of the Education Council กระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาในประเทศไทย 2018. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2564, จาก <https://fliphtml5.com/wbpvz/jhqv/basic>.

สุวิมล ไตปินใจ. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.

E0057: การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

THE STUDY ON SCIENCE LEARNING ACHIEVEMENT OF PRATHOMSUKSA 6 STUDENTS AT INNOVATION DEMONSTRATION SCHOOL OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI BY USING PROJECT-BASED LEARNING IN CONJUNCTION WITH INQUIRY INSTRUCTION (5E) TECHNIQUE

พลอยไพลิน พรำไนต์¹ เบญจรัตน์ ราชฉวาง²

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ และศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/1 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 35 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ เวลาในการทดลอง 14 ชั่วโมง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ (ค่า t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 33.14 คิดเป็นร้อยละ 82.85 อยู่ในระดับดีเยี่ยม เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่า หลังเรียนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.70)

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) เทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

Abstract

The research objectives were 1) to study and compare on science learning achievement 2) to study students' satisfaction in the learning activities. The samples were 35 prathomsuksa 6 students at Innovation Demonstration School of Rajamangala University of Technology Thanyaburi using a simple random. The research instruments are lesson plans based on project-based learning in conjunction with inquiry instruction (5E) technique, learning achievement test and a satisfaction questionnaire. The experimental duration was at 14 hours. The data were analyzed by percentage, mean, Standard Deviation and test statistics.

The findings revealed that

1. Learning achievement in science of prathomsuksa 6 students at Innovation Demonstration School of Rajamangala University of Technology Thanyaburi by using project-based learning in conjunction with inquiry instruction (5E) found that student's learning achievement at was in excellent level, representing 82.85

2. Learning achievement in science of the Innovation Demonstration School of Rajamangala University of Technology Thanyaburi students, prathomsuksa 6, after studying using project-based learning in conjunction with inquiry instruction (5E) technique was significantly higher than before learning at the .05 level.

3. The students were satisfied with the project-based learning management (Project-Based Learning) together with the knowledge-seeking technique (5Es), overall at a high level. and when considering each aspect, it was found that The aspect with the highest mean was the aspect of learning activities, followed by the measurement and evaluation aspect. The aspect with the lowest average score was learning media.

Keywords: learning achievement, project-based learning, inquiry instruction (5Es) technique

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสร้างความรู้ ผู้ที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมควรเป็นผู้ที่ใช้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้และการเรียนรู้ การจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและนับว่ามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายในยุคศตวรรษที่ 21 และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเป็นสังคมแห่งความรู้และสร้างความรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีความสุขโดยการเรียนรู้ผ่านการทำโครงงาน (Project-Based Learning) เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาโดยใช้ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง กระตุ้นนักเรียน

ให้ร่วมมือกันทำโครงการ เพื่อหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาและสอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตรโดยให้โอกาสนักเรียนได้พัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557: 49) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 6-10) อธิบายไว้ว่า การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศการพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้และมีความสุขในการดำรงชีวิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและพร้อมที่จะร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์

การเรียนวิทยาศาสตร์ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการคิดทั้งความคิดเป็นเหตุเป็นผล ความคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์งานอย่างเป็นระบบมีข้อมูลหลากหลายประกอบการตัดสินใจและสามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นผู้เรียนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้รู้วิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภพ เลหาโพญญ์ (2552: 123) อธิบายไว้ว่า วิธีสอนหรือกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ที่นิยมใช้มีหลายวิธี ดังนั้น ครูวิทยาศาสตร์จึงต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน เนื้อหาวิชา ตลอดจนอุปกรณ์การสอนที่มีอยู่

โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกอย่างหลากหลายภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้ทักษะกระบวนการการเรียนรู้โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ รักการประดิษฐ์ คิดค้นนวัตกรรม ประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสภาวะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการพลังงานสิ่งแวดล้อม โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2558: 2-3) จึงได้มีนโยบายให้ครูผู้สอนเน้นการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการสำรวจผลการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในปีการศึกษา 2563 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ปานกลางโดยรายวิชาวิทยาศาสตร์เป็นรายวิชาพื้นฐาน มีเนื้อหาในรายวิชาเกี่ยวกับอาหารและสารอาหารร่างกายมนุษย์สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม สารในชีวิตประจำวัน การแยกสารผสม หินและซากดึกดำบรรพ์ ดาราศาสตร์และเทคโนโลยีอวกาศ และปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ รวมทั้งหมด 8 หน่วย เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายหน่วยพบว่า หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การแยกสารผสม ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์หรือมีคะแนนน้อยกว่า 50 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพผู้เรียนวิชาวิทยาศาสตร์ อาจมีสาเหตุหลายประการ เช่น ปัญหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ไม่เพียงพอ รูปแบบวิธีการสอนของครู ซึ่งปัญหาดังกล่าวหากไม่ได้รับการแก้ไขจะทำให้เกิดปัญหาในระยะยาวต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบในการเรียน ทำให้ส่งผลกระทบต่อกรนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2558: 2-3)

จากความเป็นมาและปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนรายวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า วิธีสอนแบบต่าง ๆ เพื่อแก้ไขผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2548: 219-220) ได้นำเสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานร่วมกับการสอนแบบการสืบเสาะหาความรู้แบบ (5Es) ประกอบด้วย

5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นสร้างความสนใจ 2) ขั้นสำรวจและค้นหา 3) ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป 4) ขั้นขยายความรู้ และ 5) ขั้นประเมิน ซึ่งการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้แบบ (5Es) ได้เน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติที่มีการสืบค้นเสาะหา สำรวจตรวจสอบ และค้นคว้าด้วยวิธีการต่าง ๆ แล้วเชื่อมโยงเข้ากับประสบการณ์ของผู้เรียน เป็นการช่วยสร้างกิจกรรมให้ผู้เรียนพยายามสร้างความรู้ใหม่ โดยอาศัยฐานความรู้เดิมเป็นการฝึกให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญและเข้าใจในสาระที่ได้เรียนรู้ นอกจากนี้ได้ค้นพบในงานวิจัยของ ปิยะฉัตร ชัยมาลา (2550: 1) เพ็ญสุตา แจ้งกลาง (2550: 1-2) และ ศิริลักษณ์ นาไชย (2553: 1) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ พบว่า การสอนแบบการสืบเสาะหาความรู้แบบ (5Es) ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์หลังการเรียนของผู้เรียนที่ได้รับการสอนแบบการสืบเสาะหาความรู้แบบ (5Es) สูงกว่าผู้เรียนที่ได้รับการสอนตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น วิธีสอนแบบการสืบเสาะหาความรู้แบบ (5Es) ซึ่งเป็นยุทธวิธีในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้ร่วมกัน และสามารถประเมินผลการเรียนด้วยตนเองเป็นการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนคิดและลงมือปฏิบัติเอง พัฒนาทักษะกระบวนการคิดการแก้ปัญหา โดยทั้งนี้สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักสูตรและการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา และส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Approach) ที่บูรณาการเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาสาระการเรียนวิทยาศาสตร์กับการพัฒนากระบวนการคิด การสำรวจตรวจสอบเพื่อการค้นพบ และการแก้ปัญหาซึ่งเป็นการปลูกฝังคุณลักษณะของนักวิทยาศาสตร์ให้เกิดขึ้นในตัวเด็กที่สำคัญที่สุดก็คือ การพัฒนาปลูกฝังให้ “เด็กคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น” โดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ (5Es) เป็นวิธีการสอนที่ได้รับความนิยมและควรนำมาบูรณาการการสอนกับการสอนแบบโครงงาน ซึ่งมีแนวคิดสอดคล้องกับ John Dewey ในเรื่อง “learning by doing” ซึ่งได้กล่าวว่า “Education is a process of living and not a preparation for future living.” (Dewey John. 1897: 79) ซึ่งเป็นการเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ชีวิตขณะที่ยังเรียน ซึ่งสอดคล้องกับหลักพัฒนาการคิดของ Bloom ทั้ง 6 ขั้น คือ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเองทุกขั้นตอน โดยมีครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ จากเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจนำการสอนแบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) มาประยุกต์ใช้กับการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์สูงขึ้นและมีความคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถคิดวิเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น และมีความสามารถในการทำโครงงาน ในด้านของการวางแผนการทำงาน จนถึงขั้นตอนการนำเสนอตลอดจนนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์จนสามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es)
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es)
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

สมมติฐานในการวิจัย

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

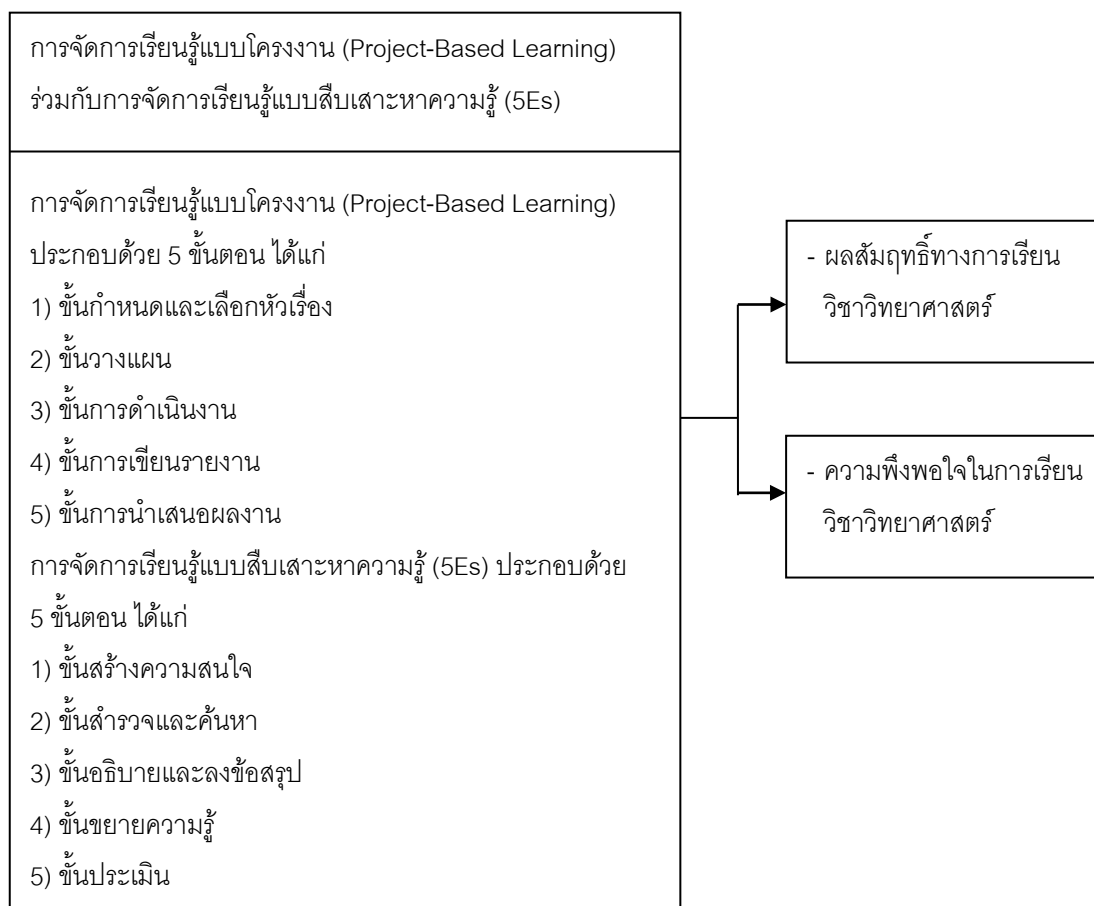
1. นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์สูงขึ้นและมีความคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถคิดวิเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้นและมีความสามารถในการทำโครงงาน ในด้านของการวางแผนการทำงาน กระบวนการทำงาน ผลงานจนถึงขั้นตอนการนำเสนอ
2. ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์สามารถนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนมีความคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในงานวิจัย เรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของกระทรวงศึกษาธิการ (2562) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2548: 6-7) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ได้ 5 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 2 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 70 คน โดยทุกห้องเรียนมีสภาพเหมือนกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 35 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project Based Learning) ร่วมกับ

เทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การแยกสารผสม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 7 แผน ซึ่งผ่านการวิเคราะห์คุณภาพมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-

Base Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การแยกสารผสม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ใช้สำหรับทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน (Pretest-Posttest) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งตรวจสอบแบบทดสอบแล้วคำนวณค่าความยากง่ายได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.43-0.70 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.26-0.71 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในการเรียนรู้รายวิชาวิทยาศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ซึ่งมีความเที่ยงตรงของแบบประเมินความพึงพอใจโดยรวมมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test

ผลการศึกษา

1. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

เกณฑ์	ระดับคุณภาพ	คะแนน (40)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
80-100	ดีเยี่ยม	32-40	21	60.00
75-79	ดีมาก	30-31	6	17.14
70-74	ดี	28-29	4	11.43
65-69	ค่อนข้างดี	26-27	4	11.43
60-64	ปานกลาง	24-25	-	-
55-59	พอใช้	22-23	-	-
50-54	ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ	20-21	-	-
0-49	ต่ำกว่าเกณฑ์	0-19	-	-
รวม			35	100.00

จากตาราง 1 การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ระดับดี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 และระดับพอใช้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Base Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Base Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

การทดสอบ	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ก่อนเรียน	35	13.74	4.61	47.274	0.000*
หลังเรียน	35	33.14	4.39		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Base Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่า หลังเรียนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Base Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Base Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) โดยภาพรวม

ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านเนื้อหา	4.26	0.69	มาก
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.41	0.72	มาก
3. ด้านสื่อการเรียนรู้	3.93	0.70	มาก
4. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.34	0.71	มาก
รวม	4.22	0.73	มาก

จากตาราง 3 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Base Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.70)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 33.14 คิดเป็นร้อยละ 82.85 อยู่ในระดับดีเยี่ยม เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้
2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่า หลังเรียนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ทั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ชีวิตขณะที่เรียน (Dewey John. 1897: 79; cite in Douladeli Efstratia. 2014) สอดคล้องกับหลักพัฒนาการคิดของ Bloom ทั้ง 6 ชั้น คือ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเองทุกขั้นตอนส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้เรียน เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งตามความสนใจของผู้เรียนอย่างลุ่มลึก โดยผ่านกระบวนการหลักคือ กระบวนการแก้ปัญหาผู้เรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเพื่อค้นหาคำตอบด้วยตนเอง จึงเป็นการเรียนรู้จากการได้มีประสบการณ์ตรงจากแหล่งเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ซึ่งในการเรียนวิทยาศาสตร์นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด ก็ต่อเมื่อนักเรียนได้เกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้ นั้น ๆ โดยตรงมากกว่าการที่จะบอกเล่าให้นักเรียนฟัง การเรียนรู้จะเกิดได้ดีที่สุดเมื่อสถานการณ์แวดล้อมในการเรียนยั่วยุให้นักเรียนอยากเรียน ไม่ใช่บังคับ และผู้สอนต้องจัดกิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการค้นคว้า แทนที่จะให้นักเรียนเกิดความล้มเหลว และครูจะต้องมีบทบาท ส่งเสริมความคิดให้นักเรียนคิดเป็น มีความคิดสร้างสรรค์ให้

โอกาสนักเรียนได้ใช้ความคิดของตนเองให้มากที่สุด การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ นภาพร ศิลประเสริฐ (2560: 98-101) ที่ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์โดยใช้โครงงานร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ เพื่อเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการจัดทำโครงงานหลังใช้การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้โครงงานร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ ในภาพรวมนักเรียนมีความสามารถในการจัดทำโครงงานอยู่ในระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่า หลังเรียนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานและการสืบเสาะหาความรู้แบบ (5Es) เป็นยุทธวิธีในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้ร่วมกัน และสามารถประเมินผลการเรียนด้วยตนเองเป็นการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนคิดและลงมือปฏิบัติเอง พัฒนาทักษะกระบวนการคิดการแก้ปัญหา จึงส่งผลให้หลังเรียนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วรลักษณ์ บุญคำ (2562: 78-79) ซึ่งได้ศึกษาพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เรื่องแรงกับการเคลื่อนที่ของวัตถุ โดยใช้โครงงานร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิทยาศาสตร์ เรื่องแรงกับการเคลื่อนที่ของวัตถุของนักเรียน หลังการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้โครงงานร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาพร ศิลประเสริฐ (2560: 98-101) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิทยาศาสตร์ เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อมของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้โครงงานร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์สูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้ ทำการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับหลักสูตรแกนกลาง และเหมาะสมกับผู้เรียน อีกทั้งได้ศึกษาเอกสารประกอบหลักสูตร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้จัดทำเนื้อหา ตามลำดับขั้นตอนจากง่ายไปหายาก ทำให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามความสามารถของแต่ละบุคคล ได้ฝึกกระบวนการคิด การตั้งคำถาม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ได้นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) โดยนำมาใช้ในขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกัน มีเนื้อหาให้นักเรียนได้เรียนรู้จากง่ายไปยาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่มและเดี่ยวอย่างเหมาะสม และมีกิจกรรมที่หลากหลายส่งเสริมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยการกำหนดขั้นตอนอย่างเป็นระบบตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ที่ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ ขั้นสร้างความสนใจ ขั้นสำรวจและค้นคว้า ขั้นอธิบายและ

ข้อสรุป ขันขยายความรู้ และขั้นประเมิน (ชูศิลป์ อัดชู, 2550: 56-57) โดยเริ่มจากการสร้างความสนใจให้กับนักเรียน ด้วยกิจกรรมที่หลากหลายกระตุ้นความสนใจอยากเรียนรู้ของนักเรียน ในขั้นต่อนักเรียนแต่ละคนหรือกลุ่มได้สำรวจ ตรวจสอบ และค้นหาความรู้ แล้วนำข้อมูลที่สำรวจมาวิเคราะห์ แปลผล สรุปผลของตนเองและแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนในกลุ่ม จนได้ข้อสรุปของกลุ่ม จากนั้นให้นักเรียนได้อธิบายข้อค้นพบ ความรู้ที่ได้จากการสำรวจและค้นหา พร้อมเหตุผลประกอบ โดยผู้วิจัยร่วมสรุปความรู้กับนักเรียนอีกครั้ง และให้แต่ละกลุ่มได้สนทนา แลกเปลี่ยนความรู้ และให้เหตุผลประกอบกันอย่างต่อเนื่อง จากนั้นให้นักเรียนทำกิจกรรมเพื่อขยายความรู้เพิ่มเติม สรุปเนื้อหาและทบทวนประเด็นสำคัญเพิ่มเติม และขั้นสุดท้ายเป็นตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียนด้วยการทำแบบฝึกหัด และทดสอบต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใด เมื่อพบจุดบกพร่อง ใช้การอธิบายประเด็นความรู้สำคัญกับนักเรียนเพิ่มเติม ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งผู้วิจัยยังส่งเสริมให้นักเรียนขยายความรู้ของตนเองจากเรื่องที่ได้เรียนไปแล้วนั้น โดยส่งเสริมให้นักเรียนค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและสื่ออินเทอร์เน็ตเพิ่มเติม แล้วนำข้อมูลมาทบทวนอีกครั้งก่อนเรียนในชั่วโมงถัดไป ทำให้นักเรียนมีความสนใจและมีความรู้เพิ่มขึ้น จึงทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวัชรพร ไบยา (2558: 121-122) ที่ได้ศึกษาพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมโครงงานวิทยาศาสตร์ ตามวัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เรื่อง สารอาหารในชีวิตประจำวัน สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภาพร ศิลประเสริฐ (2560: 98-101) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้โครงงานร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ เพื่อเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตวิทยาาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้โครงงานร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) สามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ดังนั้นครูผู้สอนควรนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในระดับต่าง ๆ หรือรายวิชาอื่น ๆ ที่มีธรรมชาติหรือเนื้อหาสาระลักษณะเดียวกัน

1.2 ครูผู้สอนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงานให้กับนักเรียนอย่างเท่าเทียมกันเต็มตามความสามารถและศักยภาพของนักเรียน นักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้จะไม่เข้าใจในเนื้อหาของรายวิชา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ในการจัดการเรียนการสอนสาระอื่น ๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

2.2 ควรทำการวิจัยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) ร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เพื่อศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2562). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ชูศิลป์ อัดชู. (2550, มกราคม-เมษายน). การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบวัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน เพื่อพัฒนากระบวนการคิดระดับสูง. **สสวท.** 35(147): 56-57.
- นภาพร ศิลประเสริฐ. (2560). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้โครงงานร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ เพื่อเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตวิทยา-ศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะฉัตร ชัยมาลา. (2550, พฤษภาคม-กรกฎาคม). ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา**. 1(2): 93-101.
- เพ็ญสุตา แข็งกลาง. (2550). **การพัฒนาผลการเรียนรู้วิชาฟิสิกส์ เรื่อง เครื่องกล โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 5E ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเดชอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภพ เลหาไพบุลย์. (2552). **กระบวนการแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ วิธีการทางวิทยาศาสตร์และเจตคติทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ทางวิทยาศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2558). **หลักสูตรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. ปทุมธานี: โรงเรียนฯ.
- วรลักษณ์ บุญคำ. (2562, กุมภาพันธ์-เมษายน). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เรื่องแรงกับการเคลื่อนที่ของวัตถุ โดยใช้โครงงานร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน**. ปราชญ์บุรี: โรงเรียนปราชญ์กัลยาณี.
- ศิริวัชรพร ไบยา. (2558). **ชุดกิจกรรมโครงงานวิทยาศาสตร์ตามวัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้ (เรื่องสารอาหารในชีวิตประจำวัน สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริลักษณ์ นาไชย. (2553). **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2548). **เอกสารเผยแพร่รูปแบบการเรียนการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้**. กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11**. กรุงเทพฯ :สำนักงานฯ.

Dewey, J. (1897, April-July). My Pedagogic Creed. *The School Journal*. 54: 77-80.

E0058: แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

THE WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN WAT KHIEKHEE SCHOOL, UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การทดสอบค่าที (t-test) Independent Samples Test

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.75) คือ 1) ด้านสภาพของอาชีพ รองลงมา อยู่ในระดับมาก คือ 2) ด้านความมั่นคงในงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 6) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 7) ด้านการยอมรับนับถือ 8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 11) ด้านนโยบายและการบริหาร 12) ด้านความรับผิดชอบ 13) ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาและอยู่ในระดับปานกลาง คือ 14) ด้านเงินเดือน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบเพศกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า เพศต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบระดับการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขินเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีกับครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การทำงานของครู

Abstract

The purpose of this research was to study and compare the working motivation of teachers in Wat Khienkhet School, Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, classifying according to gender, work experience, and education. The samples in this research was 97 teachers teaching in academic year 2021 in Wat Khienkhet School, Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument that was used in data collection for this study consisted of a 5-level rating scale checklist questionnaire with 0.92 reliability. Average ($\bar{X}$), Standard Deviation, Index of Consistency, t-test, and Independent Sample Test were used to analyze the collected data.

The findings revealed that

1. Working motivation of teachers in Wat Khien Khet School, Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, career status was found to be in the highest level, followed in the high level, by 2) career security 3) career path, 4) job characteristic, 5) peer interrelation, 6) career path, 7) respects, 8) personal living 9) working environment, 10) future career advancement, 11) policy and administration, 12) responsibilities, and 13) administration and command approach. coming in the last, in moderate level, was 14) salary.

2. The results of the comparison of working motivation of teachers at Wat Khiankhet School, Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, work experience, and level of education were as follows

2.1 The comparison of working motivation of teachers at Wat Khiankhet School, Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 between gender found that both the overall and individual aspects were significantly different at .05.

2.2 The result of comparison of work experience with teachers' working motivation Wat Khien Khet School, Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, it was found that teachers with less than 10 years of experience and teachers with more than 10 years of experience had differences working motivation significantly different at .05.

2.3 Comparison of educational level with teacher's work motivation at Wat Khiankhet School, it was found that the difference between working motivation of teachers with bachelor's degree and teachers with higher education than bachelor's degree was not significant at .05

Keywords: motivation, teacher's working

บทนำ

ในการจัดการระบบศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นั้น เป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด จึงมีความสำคัญมากและส่งผลถึงการพัฒนาระบบเป็นอย่างมาก โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ แบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ (มีทนา วังถนอมศักดิ์. 2550: 3) และคุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็ขึ้นอยู่กับของบุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพันและความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาดำเนินการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบครอบคลุมอำเภอธัญบุรี ลำลูกกา ได้รับนโยบายการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็น 8 นโยบายที่เร่งรัดดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและสานต่องานที่ได้ดำเนินการไว้แล้วจากนโยบายที่ 2 ที่จะต้องปฏิบัติ เป็นนโยบายปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีจำนวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบัน รองรับหลักสูตรใหม่และการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ รวมทั้งประเมินวิทยฐานะครูให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดูแลระบบสวัสดิการและปัญหาที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ ทำให้การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ศักยภาพในตัวครูได้อย่างเต็มที่ เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไป ตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครูในโรงเรียนต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัยและต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบาย ของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร “ครู” ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นให้ตอบรับกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนและรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ “ครู”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

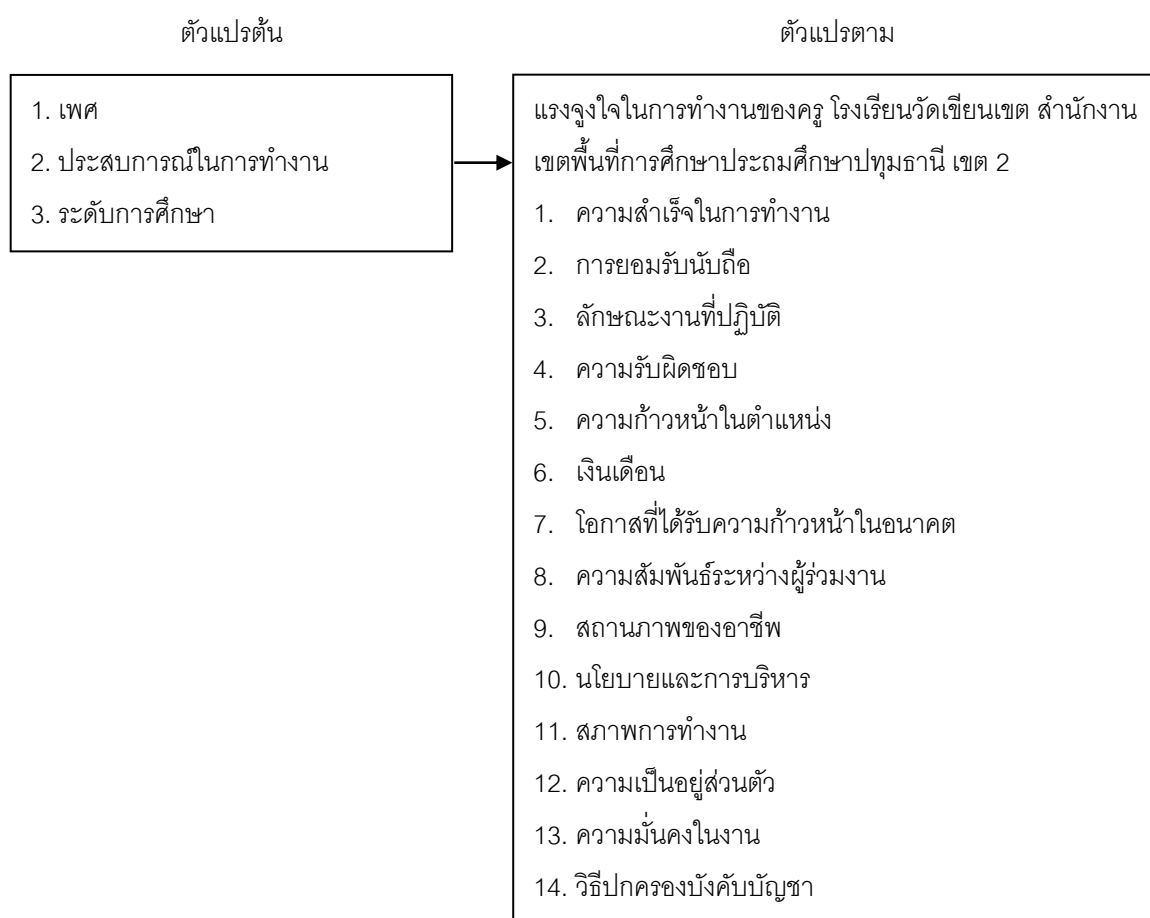
1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. นำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนาทักษะแก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีส่วนสำคัญในการจูงใจบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รวมทั้งสิ้น 130 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งได้มาโดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 97 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้การทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.14	0.58	มาก	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.88	0.80	มาก	7
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.04	0.65	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.62	0.87	มาก	12
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.96	0.76	มาก	5
6. ด้านเงินเดือน	3.47	0.83	ปานกลาง	14
7. ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	3.73	0.78	มาก	10
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.96	0.69	มาก	6
9. ด้านสภาพของอาชีพ	4.60	0.58	มากที่สุด	1
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.67	0.88	มาก	11
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.75	0.75	มาก	9
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.79	0.76	มาก	8
13. ด้านความมั่นคงในงาน	4.33	0.53	มาก	2
14. ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	3.53	0.98	มาก	13
รวม	3.89	0.75	มาก	

จากตาราง 1 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านสภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.53) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.58) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.76) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.69) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.80) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.76) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.75) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.78) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.88) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.87) ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.98) และปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.83)

ตาราง 2 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต	ชาย (n = 13)		หญิง (n = 84)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.14	0.38	3.04	0.31	0.17**	0.003
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.11	0.30	3.08	0.31	0.13**	0.003
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.11	0.35	3.04	0.32	0.14**	0.004
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.17	0.37	3.03	0.31	0.13**	0.003
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.16	0.36	3.06	0.31	0.11**	0.003
6. ด้านเงินเดือน	3.02	0.43	3.01	0.30	0.12**	0.002
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.13	0.38	3.03	0.31	0.15**	0.004
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.16	0.39	3.06	0.32	0.13**	0.003
9. ด้านสภาพของอาชีพ	3.64	0.38	3.12	0.33	0.19**	0.005
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.17	0.38	3.07	0.31	0.14**	0.004
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.14	0.35	3.15	0.32	0.13**	0.003
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.15	0.36	3.09	0.31	0.13**	0.004
13. ด้านความมั่นคงในงาน	3.15	0.33	3.03	0.31	0.17**	0.003
14. ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	3.13	0.48	3.03	0.32	0.15**	0.003
รวม	3.15	0.35	3.06	0.31	1.99*	0.047

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.04	0.32	3.13	0.33	0.171**	0.0006
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.04	0.31	3.13	0.31	0.171**	0.0006
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.04	0.35	3.13	0.35	0.231**	0.0006
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.04	0.32	3.13	0.33	0.181**	0.0006
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.04	0.32	3.13	0.34	0.181**	0.0005
6. ด้านเงินเดือน	3.02	0.23	3.09	0.23	0.121**	0.0004
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.04	0.33	3.13	0.33	0.181**	0.0006
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.04	0.34	3.13	0.34	0.181**	0.0005
9. ด้านสภาพภาพของอาชีพ	3.07	0.36	3.19	0.38	0.283**	0.0009
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.04	0.35	3.13	0.35	0.181**	0.0005
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.04	0.35	3.13	0.35	0.181**	0.0005
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.04	0.32	3.13	0.36	0.181**	0.0005
13. ด้านความมั่นคงในงาน	3.06	0.32	3.14	0.33	0.242**	0.0007
14. ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	3.04	0.32	3.13	0.33	0.181**	0.0005
รวม	3.04	0.31	3.13	0.33	2.667**	0.008

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

ตาราง 4 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.06	0.33	3.13	0.33	0.11**	0.006
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.05	0.31	3.13	0.31	0.12**	0.006
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.07	0.35	3.13	0.35	0.13**	0.006
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.06	0.33	3.13	0.33	0.12**	0.006
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.07	0.34	3.13	0.34	0.11**	0.006
6. ด้านเงินเดือน	3.04	0.23	3.09	0.23	0.09**	0.005
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.07	0.33	3.13	0.33	0.13**	0.006
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.07	0.34	3.13	0.34	0.13**	0.006
9. ด้านสถานภาพของอาชีพ	3.09	0.38	3.19	0.38	0.14**	0.008
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.06	0.35	3.13	0.35	0.13**	0.006
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.07	0.35	3.13	0.35	0.13**	0.006
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.07	0.36	3.13	0.36	0.13**	0.006
13. ด้านความมั่นคงในงาน	3.07	0.33	3.14	0.33	0.13**	0.006
14. ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	3.07	0.33	3.13	0.33	0.13**	0.006
รวม	3.07	0.33	3.13	0.33	1.73	0.085

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านทุกด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านสถานภาพของอาชีพ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ 2) ด้านความมั่นคงในงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 6) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 7) ด้านการยอมรับนับถือ 8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 11) ด้านนโยบายและการ

บริหาร 12) ด้านความรับผิดชอบ 13) ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาและอยู่ในระดับปานกลาง คือ 14) ด้านเงินเดือน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบเพศกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า เพศต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีกับครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนวัดเขียนเขตได้ใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากครู ได้รับประสบการณ์จากงานที่ปฏิบัติงานมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง มีโอกาสให้เข้าร่วมรับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ยากขึ้นให้ปฏิบัติ มีโอกาสแสดงความสามารถ ผู้บังคับบัญชาประจักษ์ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรมีความรักความสามัคคีเป็นอย่างดีที่สุด อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพครูและสามารถทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีนโยบายและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร มีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นในการวางแผนงาน และสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี โรงเรียนจัดสภาพบรรยากาศเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เพียงพอ อีกทั้งโรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวกสบายพอสมควร โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานเป็นส่วนตัว ปฏิบัติงานตามเวลา มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ ไม่มีอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว ทำให้สามารถทำสิ่งที่ปรารถนาต่อโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ ครูต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในระบบราชการที่สังกัดอยู่

พอใจต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเชื่อมั่นในความมั่นคงของโรงเรียน ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงาน มีการบริหารงานในโรงเรียนทุกอย่างอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ และมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่วนการได้รับเงินเดือนของราชการ มีกรอบกำหนดรายได้ อัตราเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นหลักให้ยึดปฏิบัติ ซึ่งไม่สามารถเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีระบบพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนที่สามารถทำได้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภูมิ ศรีนุกูล (2558: บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75 เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก สอดคล้องกับ ชนิดา เศษลือ (2556: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรครูโรงเรียนในเครือข่ายศาสน์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560: บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมาลี กรดทากัน (2555: บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561: บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ลัดดา พันชนัง (2559: บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ไพรินทร์ ขุนศรี (2559: บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561: บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จาระไน พงษ์ศิริพัฒน์ (2556: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฆราวาสคาทอลิก ในระดับประถมศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมบุคลากรมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งครูโรงเรียนวัดเขียนเขตนั้นมีความห่างของช่วงอายุค่อนข้างมาก ดังนั้นครูที่มีอายุการทำงานมากนั้น ย่อมมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งยังมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบมากไปตามประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากครูได้รับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) เช่น ด้านเงินเดือน ความมั่นคงในงาน โอกาสที่ได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ที่เหมาะสมกับคุณสมบัติและระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล ก็อาจทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมการแก้ปัญหาของครูด้วยการให้คำปรึกษาอย่างกัลยาณมิตร ไม่แทรกแซงการปฏิบัติงาน ให้ครูสามารถใช้เทคนิควิธีการของตนเองในการแก้ปัญหา
2. ด้านเงินเดือน ควรมีการสำรวจและติดตามสภาวะการครองชีพในปัจจุบัน มาตรฐานการครองชีพให้สอดคล้องกับสภาพค่าครองชีพที่สูงขึ้น จัดสรรสวัสดิการให้แก่ครูไม่ว่าจะเป็นค่าดำเนินการต่าง ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปประชุมสัมมนา เป็นต้น
3. ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความเด็ดขาดในการพิจารณาข้อมูลต่างๆ อย่างครบถ้วนไม่ด่วนสรุป และผู้บริหารต้องแสดงความจริงใจในการแก้ไขปัญหา มีพื้นฐานความยุติธรรมปกครองแบบกัลยาณมิตร รับฟังเหตุผลใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้ทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน และด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในด้านต่าง ๆ ของการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน หรือสำหรับหน่วยงานที่ต้องการข้อมูล ควรศึกษาในส่วนแรงจูงใจในการทำงานของส่วนราชการอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือฝึกอบรมวิทยากร การปรับกระบวนทัศน์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- จาระไน พงษ์ศิริพัฒน์. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฆราวาสคาทอลิกในระดับประถมศึกษาอัคร สังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐานะรัตน์ จันรัตน์. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ณัฐภูมิ ศรีบุญกุล. (2558). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75 เฉลิมพระเกียรติ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ไพรินทร์ ชุนศรี. (2559). แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลัดดา พันชนง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: บัณฑิต-
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิววรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเทกซ์.
- ศิริไล กุลทรัพย์สุทธา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยี
เนียริง (1965) จำกัด. ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). การบริหารงานบุคลากรภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2556). การบริหาร. กรุงเทพฯ: สมหมายการพิมพ์.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต
บริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุมาลี กรดกนก. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัด
ชายแดนใต้. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- Darlie W. Morgan.; & Robert V. Krejcie. (19700). Determining Sample Size for Research Activities. Educational
and Psychological Measurement. 30(3): 607-610

E0059: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

CREATIVE LEADERSHIP DURING THE COVID-19 CRISIS FOR THE SCHOOL ADMINISTRATORS OF THE MING MUANG EDUCATION NETWORK GROUP IN MUEANG DISTRICT, PHRAE PROVINCE

ศิริวัฒน์ แสงศิริ¹ พนมพร จันทรปัญญา²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษา คือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษสรุปได้ว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย 3.89 มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารนเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 เป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการพัฒนาผู้เรียนของครูในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารปรับตัวและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสปรับปรุงสภาพแวดล้อม และอาคารเรียนให้พร้อมต่อการเปิดเรียนเมื่อสถานการณ์ดีขึ้น และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในสถานการณ์วิกฤต COVID-19

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สถานการณ์วิกฤต

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the use of Creative Leadership during the COVID-19 Crisis for the School Administrators of Ming Muang Education Network Group in Mueang District, Phrae Province. The target group used in this study were school administrators and teachers in the Ming Muang

Education Network. The group consisted of eighty-six people. The study tools were questionnaires and interviews which consolidated the data from the mean Standard Deviation and analyzed the content. The results of the study concluded that:

In all aspects analyzed, the use of Creative Leadership during the COVID-19 Crisis by the School Administrators of Ming Muang Education Board, Mueang District Phrae Province, scored an average of 3.89 (an elevated level). The details of each aspect are as follows: Regarding individuality, in terms of administrators adjusting and improving the operating methods of educational institutions, the overall average was 3.75 (an elevated level). Regarding vision, in terms of executives creating challenges in developing teachers and learners during the COVID-19 crisis, the overall average was 3.89 (an elevated level). Regarding creativity, in terms of executives turning the crisis into an opportunity to improve the environment, the overall average was 3.86 (an elevated level). Regarding the preparation of school buildings for reopening when the situation improves, in terms of teamwork, the overall average was 4.02 (an elevated level). The study also found that administrators gave teachers opportunities to exchange ideas regarding online teaching management systems suitable for learners in the COVID-19 crisis.

Keywords: Leadership, Creative Leadership, Crisis Situation

บทนำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน ต่างเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนา หรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก่องค์กรให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้วยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม (เกศสินทร์ ตรีเดช. 2552: 1) โดย มัทนา วังนอมศักดิ์ (2550: 114-118) กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เข้าใจผู้อื่น และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำยุคใหม่ต้องสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคลและการทำงานเพื่อความสำเร็จและความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ยึดหลักความยืดหยุ่น ยอมรับและแสวงหาความท้าทาย เช่น การทำงานที่ไม่ถนัด ไม่คุ้นเคย การทำงานกับบุคคลใหม่ ๆ ใจกว้าง และปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ กล้ารับฟังความคิดเห็นหรือการทดลองทำสิ่งที่แตกต่างกัน ไม่ยึดติดกับแนวคิดหรือความรู้เดิม ๆ และแสวงหาตัวอย่าง ศึกษาวิธีการทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการแสวงหา แนวทางการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้เป็นคุณสมบัติของ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นเรศ บุญช่วย (2553: 3) ที่กล่าวว่า “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จะแสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัว มีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงานบริบทและสถานะแวดล้อมเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงบวกต่อโลกและชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความ

ยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ

การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ถือได้ว่าเป็นความเหมาะสมเป็นอย่างมาก เนื่องจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 เป็นสถานการณ์วิกฤตที่คาดเดาและป้องกันได้ยากทำให้สถานศึกษาเผชิญกับความเสี่ยงสูง โดยมีลักษณะของการกระจายเชื้อโรคออกเป็นวงกว้างเหนือความคาดหมาย และเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ยากต่อการควบคุมการแพร่ระบาด อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Pearson; & Mitroff (1993; อ้างถึงใน ปรีดีเปรม ชัยกิจ. 2554: 19) ที่กล่าวว่า ภาวะวิกฤตเป็นสถานการณ์ที่อยู่เหนือความคาดหมายขององค์กร องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ และเป็นสถานการณ์ที่องค์กรต้องได้ตอบและต้องเอาใจใส่ให้ทันต่อเหตุการณ์ ผู้บริหารส่วนมากจึงให้ความสำคัญกับภาวะวิกฤตเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อันเป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงถึงคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างท้าทาย แก้ปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริม พัฒนา ความสามารถของผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร อันจะสามารถนำมารับมือกับการบริหารงานของสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างแน่นอน

นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง ได้ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนการดำเนินการกิจงานของสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตามนโยบายและต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2555; อ้างถึงใน ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท. 2562: 1) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ ในการดำเนินการกิจให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงานเพียงใดนั้น จะต้องมีความรู้ในการบริหารที่เหมาะสม ต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการ มีการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไป ตามหนังสือราชการ ที่ ศธ 04109/ว2069 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 กลุ่มงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล” ได้จัดทำเว็บไซต์การอบรมและพัฒนา หลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชื่อว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21” โดยมอบหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนารวมถึงนำไปปรับใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา พร้อมทั้งสรุปรายงานผลการเข้าอบรมกลับไปยังหน่วยงานต้นสังกัดอีกด้วย จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง มีนโยบายและให้ความสำคัญกับการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Bennis (2002; อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. 2556: 47) ผู้ก่อตั้งและเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันภาวะผู้นำที่เป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ณ University of Southern California และ Harvard University ได้อธิบายองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership” จาก [ABI] Chulalongkorn University (Distributor) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ในการบริหารจัดการระบบโครงสร้าง กระบวนการควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความไว้วางใจ 3) การมุ่งความสำเร็จ 4) ความยืดหยุ่น และยังสอดคล้องกับ Parker; & Begnaud

(2004; อ้างถึงใน สมจิตร ชูศรีวาส. 2562: 19) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า “Developing Creative Leadership” ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาอีกด้วย

ทั้งนี้สถานการณ์วิกฤต COVID-19 ได้ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาทั่วประเทศรวมไปถึงสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมืองเช่นเดียวกัน เนื่องจากบริบทของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง มีทำเลที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองแพร่ หนาแน่นด้วยประชากร ชุมชน และบ้านเรือน จึงอาจทำให้เกิดเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ และเนื่องด้วยสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมพื้นฐาน เป็นจุดเริ่มต้นของการปลูกฝังความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในทุกด้าน มีหน้าที่พัฒนาเด็กวัยเรียนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของเด็กในชุมชนที่ต่างกัน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาโรคต่าง ๆ เมื่อนักเรียนคนใดคนหนึ่งเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อ และเข้ามาในสถานศึกษาจึงมีโอกาที่จะแพร่กระจายเชื้อโรคไปสู่นักเรียนคนอื่นได้ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งในขณะนี้ยังไม่มีวัคซีนป้องกันโรคและยังไม่มียารักษาโรคโดยตรง จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวที่จะส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการเรียนการสอนและสุขภาพของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา สิ่งสำคัญที่สุดในช่วงระยะเวลาต่อจากนี้ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรของสถานศึกษา ต้องปรับตัวกับการใช้ชีวิตวิถีใหม่ เน้นการปฏิบัติภายใต้มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเคร่งครัด เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ส่งผลให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและปลอดภัยจากโรค (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2563) สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว และให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามนโยบายหรือแนวทางในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงพฤติกรรมความสามารถในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ของผู้นำด้วยการมีวิสัยทัศน์ มีการกระตุ้นและสนับสนุน รวมถึงมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาแนวใหม่ด้วยวิธีการใหม่อย่างท้าทาย ยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนหาแนวทางใหม่ ๆ ในการนำมาใช้แก้ไขปัญหาการบริหารงานของสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ และเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานและจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายหรือแนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลง ในสถานการณ์วิกฤตผ่านการบริหารงานและการจัดการศึกษา ย่อมต้องขึ้นอยู่กับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 นี้ได้ และเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการใช้ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” กับการบริหารงานของสถานศึกษา ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

จากเหตุและผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปปรับใช้ในการบริหาร

สถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง ในสถานการณ์วิกฤตอื่นให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

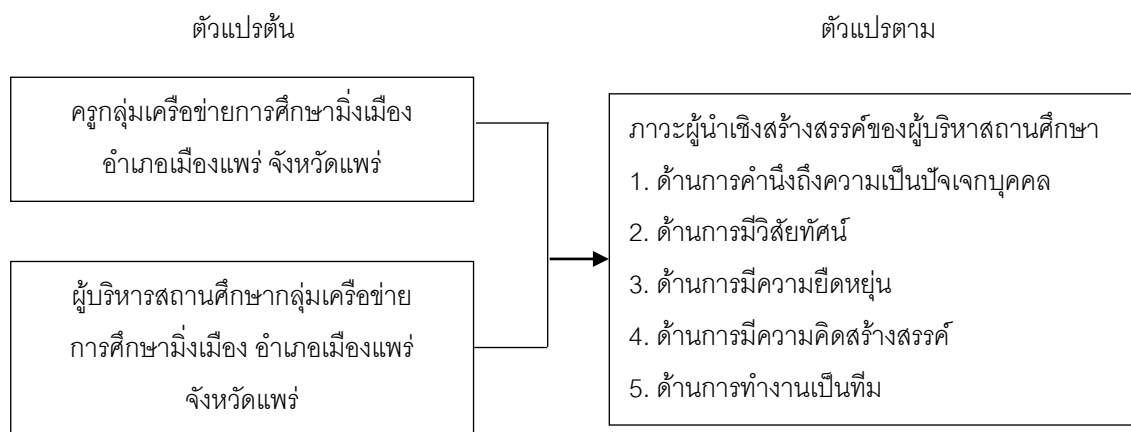
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์วิกฤตอื่นให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 76 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 86 คน ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ในปีการศึกษา 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

1. แบบสอบถาม เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยมีผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96

2. การสัมภาษณ์ เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดขอบข่ายการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบสอบถาม เมื่อวันที่ 18-26 พฤศจิกายน 2564 กลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง จำนวน 76 คน

2. ผู้วิจัยได้นัดหมายกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ตั้งแต่วันที่ 29 พฤศจิกายน-3 ธันวาคม 2564 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง จำนวน 10 คน ได้มีการสัมภาษณ์โดยมีการขออนุญาตฉบับที่กข้อมูลและบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถาม เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีการแปลความหมายและค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557: 336)

2. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถามมาตั้งเป็นประเด็นข้อคำถาม การสัมภาษณ์ เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์ประเด็นข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากนั้นนำมาจัดหมวดหมู่ตามขอบเขตเนื้อหา และนำเสนอเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถาม เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษามิ่งเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีการแปลความหมายและค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557: 336) มีรายละเอียดดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก

2.50-3.39 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

2. การสัมภาษณ์ เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์ประเด็นข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากนั้นนำมาจัดหมวดหมู่ตามขอบเขตเนื้อหา และนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ตาราง ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่	การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19	(N = 76)		แปลผล	ลำดับ
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
1.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.75	1.09	มาก	5
2.	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.89	1.04	มาก	3
3.	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.02	0.99	มาก	1
4.	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.86	1.05	มาก	4
5.	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.95	1.06	มาก	2
โดยรวม		3.89	1.04	มาก	

จากตาราง ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 พบว่า โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.95-4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 เน้นติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 เป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.39 มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 พบว่า โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.33-4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 15 สร้างความท้าทายในการพัฒนาผู้เรียนของครูในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 4.32 มีการใช้ภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 พบว่า โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80-4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 21 ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.41 มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่ในระดับมาก 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 พบว่า โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57-4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 34 พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสในขณะที่สถานศึกษาทำการสอนแบบออนไลน์ ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานศึกษาและอาคารเรียนให้พร้อมต่อการเปิดเรียนเมื่อสถานการณ์ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.32 มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีมในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 พบว่า โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.17-4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 42 เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 4.37 มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 เป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูทั้งแบบออนไซต์ (On-site) ในห้องเรียนและแบบออนไลน์ (Online) ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดขึ้น มีการวางแผนกำหนดตารางการนิเทศอย่างชัดเจน รวมถึงจัดตั้งคณะกรรมการในการนิเทศติดตามของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าระดับชั้น และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเข้านิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสะท้อนผลการนิเทศผ่านการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคณะครูในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์วิกฤต COVID-19 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความท้าทายในการพัฒนาผู้เรียนของครูในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา ด้วย SWOT Analysis ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาร่วมกับคณะครู ปรับเปลี่ยนมุมมองวิธีคิดต่อการพัฒนาผู้เรียนของครูในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ที่เกิดขึ้น เพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส สร้างความท้าทายในการพัฒนาความสามารถของครูต่อการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ทุกเวลา ทุกคน และเกิดเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 กลุ่มงานอย่างครอบคลุม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานจากรูปแบบปกติมาเป็นรูปแบบออนไลน์ (Online) มากยิ่งขึ้น ตลอดจนวิธีการเหล่านี้จะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์

วิกฤต COVID-19 ที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสในขณะที่สถานศึกษาทำการสอนแบบออนไลน์ (Online) โดยได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานศึกษาและอาคารเรียนให้พร้อมต่อการเปิดเรียนเมื่อสถานการณ์ดีขึ้น ได้เร่งปรับปรุงแก้ไขปัญหาระบบเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียร รวดเร็ว ครอบคลุมทุกพื้นที่ของสถานศึกษา รวมถึงปรับปรุงและเตรียมความพร้อมสำหรับอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อรองรับต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) และทำการปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการที่ชำรุดให้กลับมาอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ปรับปรุงภูมิทัศน์สวนหย่อม และทางเดิน ให้มีความสวยงาม พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย เพิ่มจุดคัดกรอง จุดวัดอุณหภูมิ ตลอดจนห้องพยาบาลให้พร้อมใช้งาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยให้คณะครูร่วมกันจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับสายชั้น และระดับสถานศึกษา รวมถึงจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบการระดมสมอง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ใช้วิธีการครูช่วยครู ตลอดจนส่งเสริมให้คณะครูเข้าร่วมประชุมอบรม รูปแบบวิธีการสอนออนไลน์ (Online) ที่สอดคล้องกับสถานการณ์วิกฤต COVID-19 และมีความแปลกใหม่สามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนเพื่อนำมาใช้ในสถานการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้นนี้

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ สรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ย 3.89 มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมทั้งหมด 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.75 มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.89 มีการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.02 มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.86 มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.95 มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาเมือง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีการนิเทศครูทั้งในห้องเรียนและผ่านช่องทางอื่น ๆ ที่สถานศึกษากำหนด วางแผนกำหนดตารางการนิเทศอย่างชัดเจน จัดตั้งคณะกรรมการในการนิเทศ เข้านิเทศครูเป็นรายบุคคล สะท้อนผลการนิเทศผ่านการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคณะครู 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกับคณะครู เปลี่ยนมุมมองวิธีคิดต่อการพัฒนาผู้เรียนของครู พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส สร้างความท้าทายต่อการพัฒนา

ผู้เรียนด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของคณะครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการบริหารทั้ง 4 กลุ่มงานอย่างครอบคลุม ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานมาเป็นรูปแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารปรับปรุงเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของสถานศึกษา เตรียมความพร้อมสำหรับอุปกรณ์เทคโนโลยี และปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ชำรุดให้กลับมาอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม ตลอดจนเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย และห้องพยาบาลให้พร้อมใช้งาน และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้คณะครูจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรูปแบบการประชุมระดมสมอง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ใช้วิธีการครูช่วยครู ตลอดจนส่งเสริมให้คณะครูเข้าร่วมอบรมรูปแบบวิธีการสอนออนไลน์ (Online) ที่แปลกใหม่

อภิปรายผล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมรายด้านอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับบ่อยครั้งพบว่า ผู้บริหารนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 เป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศครูทั้งในห้องเรียนและผ่านช่องทางอื่น ๆ ที่สถานศึกษากำหนด วางแผนกำหนดตารางการนิเทศอย่างชัดเจน จัดตั้งคณะกรรมการในการนิเทศ เข้านิเทศครูเป็นรายบุคคล สะท้อนผลการนิเทศผ่านการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคณะครู ซึ่งจากความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อทราบถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จุดเด่น จุดควรพัฒนา และทราบถึงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพและความถนัด ดังที่ สมหมาย โอภาสี (2558: 6) ได้กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีวิสัยใจและสนองความต้องการของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ให้โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำหน้าที่นิเทศและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเสมอ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมรายด้านอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง พบว่า ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการพัฒนาผู้เรียนให้กับครูในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยใช้การวิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกับคณะครู เปลี่ยนมุมมองวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนของครู พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส สร้างความท้าทายต่อการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งจากความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน พร้อมทั้งให้คณะครู

รับทราบและนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 46) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวมภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก กล้าคิด กล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื้อมั่นและตั้งมั่นอยู่ในวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ผูกวางแผน หมั่นพัฒนาตัวเอง แก้ไขหาข้อดีและข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมรายด้านอยู่มีค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง พบว่า ผู้บริหารปรับตัวและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของคณะครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการบริหารทั้ง 4 กลุ่มงานอย่างครอบคลุม ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานมาเป็นรูปแบบออนไลน์ (Online) มากยิ่งขึ้น ซึ่งจากความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเห็นควรว่า ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 สถานศึกษาต้องปรับตัวและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องและยืดหยุ่น เข้ากับสถานการณ์ ต้องเกิดการดำเนินงาน รูปแบบใหม่ด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการต่อไปได้ ดังที่ สมัชชา จันทรแสง (2558: 8) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท และหลายทิศทาง เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ สามารถดัดแปลงความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ และปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ในด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความอ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้นักวิชาการหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมรายด้านอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง พบว่า ผู้บริหารพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานศึกษา และอาคารเรียนให้พร้อมต่อการเปิดเรียนเมื่อสถานการณ์ดีขึ้น ได้ปรับปรุงเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของสถานศึกษา เตรียมความพร้อมสำหรับอุปกรณ์เทคโนโลยี และปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ชำรุดให้กลับมามีสภาพพร้อมใช้งาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม ตลอดจนเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย และห้องพยาบาลให้พร้อมใช้งาน ซึ่งจากความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีไหวพริบสามารถพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ ในขณะที่ผู้เรียนไม่สามารถมาเรียนยังสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาดังกล่าวได้เร่งดำเนินการปรับปรุงสถานศึกษาในส่วนต่าง ๆ ที่ขาดความพร้อมให้พร้อมต่อการเปิดเรียนครั้งใหม่ ดังที่ รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์ (2560: 121)

ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมาไม่ซ้ำใคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศิริภุร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการสถานศึกษาเพื่อช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมรายด้านอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยให้คณะครูจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรูปแบบการระดมสมอง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ใช้วิธีการช่วยครู ตลอดจนส่งเสริมให้คณะครูเข้าร่วมอบรมรูปแบบวิธีการสอนออนไลน์ (Online) ที่แปลกใหม่ได้เหมาะสมกับสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ซึ่งจากความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะครู มุ่งให้เกิดการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ตลอดจนส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการพัฒนารูปแบบและวิธีการสอนออนไลน์ (Online) ตามศักยภาพที่ควรจะได้รับ ดังที่ บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559: 9) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายของการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารได้รูปแบบการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูหลากหลายช่องทาง โดยมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศผ่านโปรแกรมและแอปพลิเคชัน เช่น ZOOM Cloud Meetings, LINE, Google Meet เป็นต้น เหมาะสมสำหรับใช้ในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 เพื่อลดปัญหาความแออัด ความเสี่ยง อันเกิดจากการปฏิบัติงานได้ และสามารถนำไปใช้กับสถานการณ์วิกฤตอื่นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีความสะดวก รวดเร็ว ตลอดจนนำไปใช้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
2. ผู้บริหารได้แผนรองรับการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์วิกฤต COVID-19 อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน ตลอดจนชุมชนมีความพึงพอใจต่อแผนรองรับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่าง

มาก โดยสามารถนำแผนการรองรับการจัดการศึกษาในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ไปปรับใช้เป็นต้นแบบของการรองรับสถานการณ์วิกฤตอื่น ๆ ได้ เช่น สถานการณ์ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 สถานการณ์อุทกภัย เป็นต้น

3. ภายใต้สถานการณ์วิกฤต COVID-19 ผู้บริหารได้บริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันรับผิดชอบกับปัญหาที่เกิดขึ้น ลดปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาให้น้อยลงได้ เหมาะสำห้รนำไปปรับใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ทั้ง 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป เพื่อส่งเสริมให้คณะครูเกิดความเข้าใจวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ในขณะที่สถานศึกษาเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ไม่สามารถเปิดทำการเรียนการสอนได้ ผู้บริหารเร่งปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่งผลให้ภูมิทัศน์ภาพรวมมีความสวยงาม เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน วิธีการนี้จึงเหมาะนำไปใช้ในกรณีสถานศึกษาไม่มีผู้เรียนมากที่สุด เพื่อช่วยลดความเสี่ยงจากอันตรายและสร้างความปลอดภัยจากอุบัติเหตุให้กับผู้เรียนได้

5. ผู้บริหารให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบการระดมสมอง เรื่องการจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ (Online) เกิดเป็นนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ (Online) ที่ได้ประสิทธิภาพ เห็นควรให้นำรูปแบบการประชุมไปปรับใช้ในการประชุมอื่น ๆ ของสถานศึกษา เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการของสถานศึกษา การประชุมประจำเดือน การประชุมแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการประชุมที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานการณ์อื่น ๆ เช่น สถานการณ์ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 สถานการณ์อุทกภัย เป็นต้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ขององค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 กลุ่มงานอย่างเจาะจง ได้แก่ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **คู่มือการปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19**. นนทบุรี: คิว แอดเวอร์ไทซิง.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฮ่องสอน**. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เกศสินทร์ ตริเดช. (2552). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). **แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บุญรอดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีดีเปรม ชัยกิจ. (2554). **การจัดการภาวะวิกฤตบนสื่อสังคมออนไลน์ของบริษัทผู้ให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550, มิถุนายน-ตุลาคม). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปกร. 9(1).
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมจิตร ชูศรีवास. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- สมหมาย โอภาสี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมัชชา จันทรแสง. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

E0060: การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่

THE APPLICATION OF CONSTRUCTIVE LEADERSHIP TO ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN MAE TAENG 3 EDUCATION QUALITY DEVELOPMENT NETWORK GROUP, CHIANG MAI PROVINCE

ศศิพร สุพงษ์¹ พนมพร จันทรปัญญา²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 92 คน ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 5 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดดังนี้ การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการในทางหลักสูตร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ตามความสนใจและความถนัดของตน เพื่อนำมาใช้หลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า จัดทำหลักสูตรเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา จัดกระบวนการเรียนการสอนต่าง ๆ โดยสามารถตรวจสอบได้ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการในการจัดการเรียนการสอน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนให้ผลิตสื่อหรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ใน

การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารจัดการระบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aims to study into the application of constructive leadership of school administrators in education quality development network (Mae Taeng 3), Chiang Mai province. The population comprises 5 school administrators, 1 deputy principal, 92 teachers and educational personnel from 5 schools belonging to the network, for the academic year 2021. The research instruments are a questionnaire and an interview. The results are analysed employing frequency, percentage, arithmetic mean, Standard Deviat and content analysis. The findings can be summarised as below.

The application of constructive leadership to each aspect of academic affairs administration is overall at a high level. In respect of curriculum development, it can be summarized as follows: individualised consideration - the school administrators encourage teachers and educational personnel, according to their particular interests and skills, to attend seminars and training sessions, for curriculum development; vision - the school administrators involve teachers and educational personnel in their schools/ institutions' goal setting process; flexibility - the school administrators create positive work environment and arrange facilities which facilitate implementation of curricula; creativity - the school administrators formulate a policy which emphasises on transparency in which curriculum development and learning and teaching management are open and above board; and teamwork - the school administrators trust teachers and educational personnel in their performance, and are confident that all are capable of effectively implementing curricula to achieve the expected goals. In regard to learning and teaching management, the results are as follows: individualised consideration - the school administrators promote production of media or innovations amongst teachers and educational personnel, according to their particular interests and skills, to incorporate in their learning and teaching management; vision - the school administrators encourage teachers to develop a classroom assessment plan in accordance with the standards of subject studies, learning units, learning management plans and learning activity arrangement; flexibility - the school administrators urge teachers to create classroom environment, to be suitable for their students' learning; creativity - the school administrators foster teachers to adopt information technology in learning and teaching management, for each subject study; and teamwork - the school administrators organise a system which involves participation of all parties in continuous learning process and management improvement.

Keywords: leadership, constructive leadership, academic affairs administration

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานของสถานศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์. 2555: 1) ซึ่งการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่หลักการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและควบคุมซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารที่มีความเป็นเลิศ (อ่ำไพ ทองคำปั้น. 2546: 15) จะต้องกระจ่างชัดในเรื่องเป้าหมายและคุณสมบัติและจะต้องมีความเป็นเลิศในภาวะผู้นำ เป็นคนดีในสายตาของผู้ร่วมงานและคุณสมบัติ 3 ประการ มีลักษณะเป็นครูของผู้ร่วมงาน จะต้องสามารถวางตัวบุคคลและพัฒนาความสามารถ (Coach) ของผู้ร่วมงานและจะต้องมีลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวกสบาย (Facilitator) ให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งรวมไปถึงการจัดสวัสดิการและการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานและไม่มีลักษณะเป็นผู้เผด็จการทางความคิดและเป็นผู้ที่คอยแต่จะสั่งการเท่านั้น

การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2556: 7) ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความกล้าหาญท้าทายต่อปัญหา มีความยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความคิดคล่องแคล่ว รวดเร็ว ตัดสินใจได้ถูกต้องแม่นยำ มีความคิดละเอียดลออ รอบคอบ มีเหตุผลและมีความคิดเชิงบวก มองเห็นโอกาสในวิกฤตเสมอ จึงสามารถเป็นผู้นำที่มีความสร้างสรรค์สามารถนำสถานศึกษาในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบด้านสู่ความสำเร็จและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้ที่มี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556: 43) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้นักวิชาการสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มากขึ้น

ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552: 16) ทั้งผู้บริหาร โรงเรียน ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งสถานศึกษาจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งงานวิชาการที่ครูจะต้องปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 (กลุ่มนโยบายและแผน. 2564: 124) ได้วางแผนส่งเสริมโดยจะดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศด้านวิชาการของผู้เรียนเพื่อให้สอดคล้องกับทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนด้านการอ่านการเขียน ด้านภาษา ด้านการคิดคำนวณและด้านเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศด้านวิชาการของผู้เรียนเพื่อให้สอดคล้องกับทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21

เพื่อสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ในการพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จึงควรมีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งต้องมีความคิดสร้างสรรค์สามารถบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการบริหารนั้นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม มองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

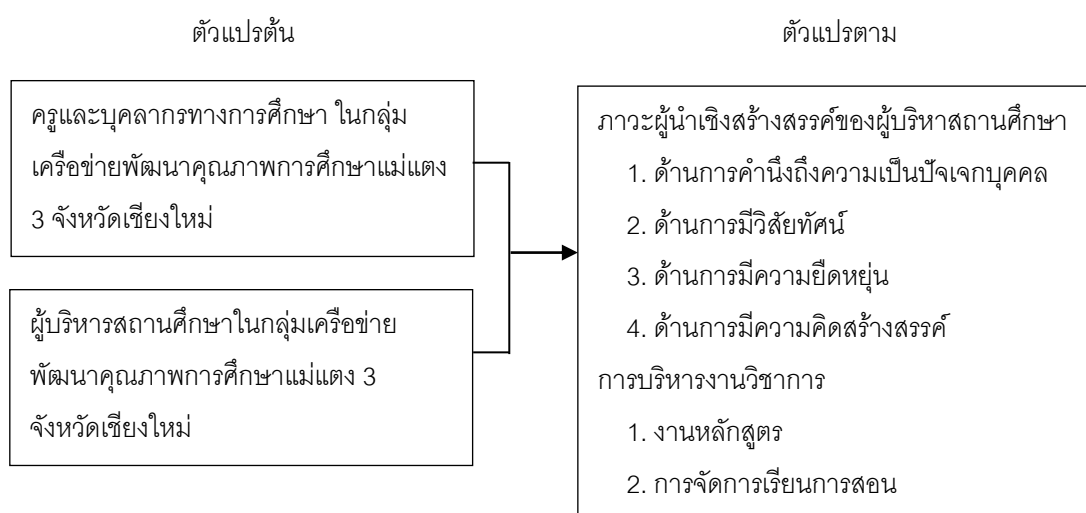
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน

1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 92 คน

2. ด้านเนื้อหา ในการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

2.2 การบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 ด้าน ได้แก่ 1) งานหลักสูตร และ 2) การจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3

กลุ่มเป้าหมาย

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 92 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 ตามหลักเกณฑ์ของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557: 336) มีรายละเอียดดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก

2.50-3.39 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามในเรื่อง เพศ สถานศึกษาที่สังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3

เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูและบุคลากรที่โรงเรียนสันมหาพนวิทยา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งสิ้น 20 ชุด จำนวน 20 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.980

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 ได้แก่ การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ได้แก่ การวิเคราะห์การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และนำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายตามเกณฑ์ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 5 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ โดยนำไปประเด็นคำถามจากข้อมูลแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ โดยบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 การศึกษาผลการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการในด้านงานหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการบริหารงานวิชาการ	(N = 92)		แปลผล	ลำดับ
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน		
ด้านงานหลักสูตร					
1.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.60	มาก	3
2.	การมีวิสัยทัศน์	4.30	0.57	มาก	2
3.	การมีความยืดหยุ่น	4.21	0.70	มาก	5
4.	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.22	0.57	มาก	4
5.	การทำงานเป็นทีม	4.34	0.68	มาก	1
โดยรวม		4.27	0.62	มาก	

จากตาราง ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการในด้านงานหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้การอบรม สัมมนา ตามความสนใจและความถนัดของตน เพื่อนำมาใช้หลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดทำหลักสูตรเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา จัดกระบวนการเรียนการสอนต่าง ๆ โดยสามารถตรวจสอบได้ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใจกว้างใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการในด้านงานหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้การอบรม สัมมนา ตามความสนใจและความถนัดของตน เพื่อนำมาใช้หลักสูตรของสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตามความถนัดและความสนใจรวมถึงสนับสนุนครูและบุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำมาใช้กับหลักสูตรของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ โดยมีการสร้างวิธีการทำงานโดยให้ครูและบุคลากรทุกคนมีการร่วมมือช่วยกัน กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมกับงานของตน โดยกระตุ้นให้เกิดการคิด วางแผน และสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์นี้ได้ ในการจัดสภาพแวดล้อมมีการจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานของครูและบุคลากรร่วมกันออกแบบ แสดงความคิดเห็นในการจัดบรรยากาศร่วมกันเป็นการพัฒนาทักษะการสื่อสารร่วมด้วย โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติในเชิงบวกให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับสถานศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา จัดกระบวนการเรียนการสอนต่าง ๆ โดยสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการจัดทำหลักสูตรยึดตามหลักสูตรแกนกลางและบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ในการให้ข้อมูล เสนอความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติงานทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยมีการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานได้ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใจกว้างใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยผู้บริหารแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และไว้วางใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรเปิดใจ มั่นใจ วางใจในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ผู้บริหารก็มีความไว้วางใจแต่เชื่อมั่นในการทำงานของครูและบุคลากรด้วยเช่นกัน โดยให้อำนาจในการตัดสินใจในการใช้หลักสูตรร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ แต่ยังคงอยู่ในกฎ ระเบียบของสถานศึกษาด้วยกันคิด แก้ปัญหา ทำงานเป็นทีมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ตาราง 2 ผลการศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการในด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการบริหารงานวิชาการ	(N = 92)		แปลผล	ลำดับ
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน		
ด้านการจัดการเรียนการสอน					
1.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	0.65	มาก	1
2.	การมีวิสัยทัศน์	4.21	0.53	มาก	4
3.	การมีความยืดหยุ่น	4.26	0.61	มาก	3
4.	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.21	0.60	มาก	5
5.	การทำงานเป็นทีม	4.28	0.56	มาก	2
โดยรวม		4.26	0.60	มาก	

จากตาราง ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการในด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนให้ผลิตสื่อหรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดระบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ พัฒนาระบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการในด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนให้ผลิตสื่อหรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจ โดยผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรผลิตสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ให้น่าสนใจและมีความหลากหลาย ทั้งสื่อทำมือ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่ออื่น ๆ จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการและด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยผู้บริหาร

ส่งเสริมการวัดและประเมินผลของครูและบุคลากรโดยให้ครูพัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการวัดผลและประเมินผลและให้ใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดและประเมินผลในสถานศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบ วิธีการในการพัฒนาแนวทางการวัดผลและประเมินผลในสถานศึกษา พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความสามารถในการอ่าน คิด วิเคราะห์ และการเขียนและประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การวัดและประเมินผลของสถานศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนให้เหมาะแก่การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม โดยความสวยงามและปลอดภัยต่อผู้เรียน จัดมุมการเรียนรู้แต่ละวิชา จัดป้ายนิเทศ ออกแบบตกแต่งห้องเรียน โดยจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามการจัดบรรยากาศในห้องเรียน รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ครูผู้สอนได้ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการอบรม สัมมนา เรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ พัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาและกำกับ ติดตามการจัดการศึกษาของสถานศึกษาาร่วมกัน

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 3 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

การบริหารงานวิชาการ ด้านงานหลักสูตร

การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการด้านงานหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ได้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งมาจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีความสอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น ครูและบุคลากรได้นำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ชุมชนและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีรายดำนดังนี้

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ใ้รับการอบรม สัมมนา ตามความสนใจและความถนัดของตน ให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สนับสนุนครูและบุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและนำมาใช้กับหลักสูตรของสถานศึกษา

การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม โดยผู้บริหารและสามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

การมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยมีการสร้างวิธีการทำงานให้ครูและบุคลากรทุกคนมีความร่วมมือ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอและมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานของครูและบุคลากรโดยมีการจัดบรรยากาศร่วมกันให้เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้

การมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา โดยมีการจัดทำหลักสูตรยึดตามหลักสูตรแกนกลางและบริบทของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ในการให้ข้อมูล เสนอความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติงานทำให้เกิดการพัฒนาที่อย่างต่อเนื่องสามารถตรวจสอบและติดตามผลมีการดำเนินงานการจัดกระบวนการเรียนการสอนได้

การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยให้อำนาจในการตัดสินใจในการใช้หลักสูตรร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ แต่ยังคงอยู่ในกฎ ระเบียบของสถานศึกษา ร่วมกันคิด แก้ปัญหาและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน

การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน อำนาจความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมของผู้เรียน ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคลและชุมชนยอมรับและมั่นใจในคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีรายดำนดังนี้

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนให้ผลิตสื่อหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ให้น่าสนใจและมีความหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจและช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำแผนวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ครูพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการวัดผลและประเมินผลและให้ใช้วิธีการที่หลากหลายพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

การมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม โดยความสวยงามและปลอดภัยต่อผู้เรียนและผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามการจัดบรรยากาศในห้องเรียนรวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ครูผู้สอนได้ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น

การมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยให้ครูพัฒนาตนเอง จากการการอบรม สัมมนา เรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมา

ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ พัฒนาระบบการเรียนรู้อะไรและจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการเรียนรู้อะไรและจัดการเรียนรู้โดยมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาและกำกับ ติดตามการจัดการศึกษาของสถานศึกษาร่วมกัน

อภิปรายผล

1. การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการในงานหลักสูตร

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ตามความสนใจและความถนัดของตนดังที่ สัมมา ธรณีย์ (2556: 115) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากร ในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทรง นัทธีศรี (2561: 147) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่และให้ความสำคัญผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล รับฟัง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจและยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ดังที่ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556: 54) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตณี กฐินเทศ (2562: 75) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการจัดให้มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจมีความเพียรพยายามมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ ดังที่ กฤษพล อัมระนันท์ (2559: 55) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ชุณหวัน (2562: 112) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตลอดเวลาเป็นตัวของตัวเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผลและผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างต่อเนื่อง

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา จัดกระบวนการเรียนการสอนต่าง ๆ โดยสามารถตรวจสอบได้ ดังที่ ภคินี ศรีสุไชย (2563: 46) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ มีจินตนาการและวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นทางความคิด คิดรอบคอบ มีสติปัญญาไหวพริบดี แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี คิดบวก และสามารถตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556: 106) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานเหตุและผล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน สำหรับการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังที่ ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561: 43) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชัยริน สมาแอ (2562: 76) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นความสำคัญของทีมงาน และการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีทักษะและความสามารถในการประสาน ติดต่อ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา มีความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีทักษะและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นความสำคัญของทีมงาน และการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2. การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการในการจัดการเรียนการสอน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนให้ผลิตสื่อหรือสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจ ดังที่ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 22) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้สอนเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561: 58) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย การศึกษาดำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจ รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังที่ สมจิตร ชูศรีवास (2562: 24) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559: 77) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษา และมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ตระหนักและเห็นคุณค่าในการเกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังที่ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556: 45) กล่าวว่า คนที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ๆ ที่น่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สมจิตร ชูศรีवास (2562: 65) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากพินิจ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูมีความยืดหยุ่นในการปรับแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ คิดนอกกรอบและบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลายโดยไม่ตกอยู่ภายใต้สถานการณ์รูปแบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ดังที่ เกศณี กฐินเทศ (2562: 49) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งมีความเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคน เพราะความคิดสร้างสรรค์ช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ความเป็นไปได้ใหม่ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็นการเรียนรู้ ทักษะและการฝึกฝน หากได้รับการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ นักบริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อำนาจ อ้อมนอก (2558: 53) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนกุดหมากไฟ-อุบมุง อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและการเรียนการจัดการเรียนการสอน และมีการตัดสินใจ

ที่รอบคอบ ผ่านการคิดอย่างเป็นระบบในการแก้ไขปัญหา มีความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดลออในการคิดแก้ปัญหาต่างๆ และมีการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารจัดระบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ พัฒนาระบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังที่ กาจญญา ศิลา (2556: 37) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงาน มีการยอมรับในคุณค่าของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วินา สุทธิโพธิ์ (2561: 99) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม เพื่อให้ช่วยเหลือกันในการทำงานและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร จากผู้บริหารควรทำอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นให้คำแนะนำ ปกป้อง ให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นรายบุคคลตามความถนัดและความสนใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา
2. ผู้บริหารควรนำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ทั้งข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับ ผู้เรียน ข้อมูลการบริหารงานวิชาการและข้อมูลการบริหารจัดการ เพื่อนำมาพิจารณาวางแผนพัฒนา จัดทำและปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการ จัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและการประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ของสถานศึกษาส่วนกันด้วยวิธีการหลากหลายและต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารควรมีความคิด แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอน ซึ่งในการแก้ปัญหานั้นต้องมีความรวดเร็วและด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งอาจจะเกิดจากการศึกษา ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเองหรือการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นร่วมด้วย เพื่อให้เกิดการร่วมมือกันของทุกภาคส่วนใน การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา
5. ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด รวมไปถึงประสานงานกับชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ประสพการณ์ในกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการ ร่วมมือกันของทุกภาคส่วนในการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนและสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา การสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้

นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้การศึกษาก้าวหน้าสู่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการมีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่ต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

4. ควรศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนอกเหนือจากครูและบุคลากรในโรงเรียน เช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2564). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2.
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จุฑามาส ชื่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2557). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสนิเนสอาร์แอนดีดี.
- พนมพร จันทรปัญญา. (2545). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภคินี ศรีสุไชย. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- จิณา สุทธิโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาภูมิภววิทยาลั.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็น เพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมจิตร ชูศรีवास. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาสินธุ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สมทรง นัทธิศรี. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประมณครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย.
- สัมมา รณิธิ. (2553). **ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี.
- อัยริน สماعيل. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อำนาจ อ้อมนอก. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนกุดหมากไฟ-อุบมุง อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อำไพ ทองคำปั้น. (2548). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อความเป็นเลิศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY

- **วิทยาเขตสะพานใหม่**
6/999 ซ.พหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220
Tel. 0-2972-7200 Fax.0-2972-7751
- **วิทยาเขตรังสิต**
59 ถ.รังสิต-นครนายก (คลอง 3) อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130
Tel.02-533-1000 Fax. 0-2533-1020
- **ศูนย์การศึกษานนทบุรี**
49/178 หมู่ 8 ถ.รัตนวิเบศร์ ต.บางกระสอ อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี 11000
Tel.0-2589-1133 ต่อ 534 Fax.0-2589-5808