



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY



การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2566

National Conference in Applied Research

NCAR NBU

มิติใหม่ของโลกภายหลังการแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 : ความท้าทายและโอกาส

New Global Perspectives in the post- pandemic: Challenges and Opportunities

วันศุกร์ที่ 24 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ด้านศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 2/4

การประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี 2565

“มติใหม่ของโลกภายหลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: ความท้าทายและโอกาส”

จัดทำโดย สำนักวิจัย และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.สิทธิพร ประวิติรุ่งเรือง

อธิการบดี

ผศ.ดร.ปัทมา รูปสุวรรณกุล

รองอธิการบดีอาวุโส

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.สายหยุด จำปาทอง

ผศ.ดร.เบญจรัตน์ ราชฉวาง

ศ.ดร.จรรยา สุวรรณทัต

ผศ.ดร.ทรงยศ แก้วมงคล

ศ.ดร.มนต์ชัย เทียนทอง

ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร

รศ.ดร.มารุต พัฒนผล

ผศ.ดร.เพชรพลอย ธีระวงษ์พงศ์

รศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร

ผศ.ดร.อนันต์ ธรรมชาลัย

รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

ผศ.ดร.सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล

อ.นิษรา พรสุริวงษ์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ

รศ.ดร.ทวีศักดิ์ รูปสิงห์

ผศ.ดร.ผดุง วรรณทอง

รศ.ดร.ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร

ผศ.ดร.ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์

รศ.ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง

ผศ.ดร.วรัญญา แก้วเชือกหนัง

รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

ผศ.ดร.สรวงชัย อนันตวิจิตรกุล

รศ.ดร.อภิวรรณ ศิรินันทนา

ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์

ผศ.ดร.เชษฐิดา กุศลไสยานนท์

ผศ.ดร.สุจิตรา สามัคคีธรรม

ผศ.ดร.จก พิริยะพรสิริ

ผศ.ดร.โอปอ กลีบสกุล

ผศ.ดร.ณัฐนันท์ ทองทรัพย์

ผศ.รศดา เวชฎาพันธ์

ผศ.ดร.เถกิง วงศ์ศิริโชติ

พ.ต.อ.ดร.วัชรพงษ์ พินิตราวง

ผศ.ดร.ธิดา หนัมนี่

ดร.จิรายุ อัครวิบูลย์กิจ

ผศ.ดร.ธีทัต ตริศิริโชติ

ดร.ชเนตตี พุ่มพฤษ

ผศ.ดร.นันทิวรรณ อุดมศิลป์

ดร.ปริยานุช วุฒิ ชูประดิษฐ์

ผศ.ดร.นิธเดช คุณาทองสัมฤทธิ์

ดร.พัทธวิรา สถิตยภาคกุล

ดร.ภวิณัทธนา เจริญบุญ

ผลงานที่ปรากฏในรายงานการประชุมวิชาการฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะส่วนบุคคลของผู้เขียน

ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นได้

และไม่มีผลต่อบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

ด้านศึกษาศาสตร์

รศ.ดร.พิพัฒน์ มณีโชติ

รศ.ดร.ธัญญา ปลื้มสำราญ

รศ.ดร.มนสิข สิริสัมพันธ์

รศ.ดร.วิภาส ทองสุทธิ

รศ.ดร.สิริวรรณ นันทจันทุล

รศ.ดร.สุปรานี ขวัญบุญจันทร์

รศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

ผศ.ดร.ธนากร ธาราธิษฐาน

ผศ.ดร.ธปิตย์ ไสยถาวร

ผศ.ดร.ภาคภูมิ บำรุงสุข

ผศ.ดร.ภาณุวัฒน์ ศิริพันธุ์

ผศ.ดร.ภูมิภักดิ์ ภูมิพงศ์ศร

ผศ.ดร.ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์

ผศ.ดร.สินธวา คามดิษฐ์

ผศ.ดร.สุภัทร ชูประดิษฐ์

ผศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

ดร.บุปผา ปลื้มสำราญ

ดร.สรียา โชติธรรม

ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผศ.ดร.อุษณีย์ ภัคดีตระกูลวงศ์

ผศ.ดร.เอกรัฐ รัชฎาญจน์

ดร. เกียรติศักดิ์ จันทร์แก้ว

ดร.เดช ธรรมศิริ

ดร.ปรีดี ศรีสัมพันธ์

ดร.สุเชษฐ์ จันทร์งาม

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ

รศ.ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์

รศ.ดร.ภัทริภา ผลงาม

รศ.ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ

ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร

ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิต

ผศ.ดร.สมยศ อวเกียรติ

ผศ.ดร.सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล

ผศ.ดร.อนันต์ ธรรมชาลย์

ผศ.พรณรงค์ สิงห์สำราญ

ดร.จรัมจิต เกิดบ้านชั้น

ดร.ณัฐภัสสร ธนาบวรพาณิชย์

ดร.ปัญญาวัฒน์ จุฑามาศ

ดร.พินิจ แก้วเกษตรกรณ์

ดร.วิยะดา วรานนท์วนิช

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

ด้านศึกษาศาสตร์

รศ.ดร.ภารดี อนันต์นาวิ

รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

รศ.ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง

ผศ.ดร.กุลจิรา รักษนคว

ผศ.ดร.เบญจรัตน์ ราชขวาง

ผศ.ดร.เพชรวัลย์ ธีระวณัฐพงศ์

ผศ.ดร.ฐนิษฐา จิริยะสิน

ผศ.ดร.ทรงยศ แก้วมงคล

ผศ.ดร.วิโรจน์ หมั่นเทพ

ผศ.ดร.สายวรุณ จำปาวัลย์

ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสม

ผศ.ดร.อุทัยวรรณ สายพัฒนะ

ดร.ณปภัช วชิรกลิ่นขจร

ดร.ดวงกมล แก้วแดง

ดร.นพรัตน์ น้อยเจริญ

ดร.สมนึก การีเวท

ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผศ.สุรเดช บุญลือ

สารอธิการบดี

ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564 ที่ผ่านมา เศรษฐกิจและสังคมต่างได้รับผลกระทบจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อันส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษารวมถึงมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ต่างตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สร้างและส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้และทักษะ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ตามแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574) โดยมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมีปรัชญาการศึกษาที่จะมุ่งเน้นการสร้างคนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะใหม่ที่สร้างได้ด้วยตนเอง มีภาวะผู้นำและมีคุณธรรม ซึ่งการศึกษานี้เองจะก่อให้เกิดภูมิคุ้มกันและพลังในการสร้างความเข้มแข็งทางปัญญา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและยุคสังคม 5.0 ขึ้นได้

การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2566 ในหัวข้อ “มิติใหม่ของโลกภายหลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: ความท้าทายและโอกาส” เป็นเวทีสำหรับเผยแพร่องค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยในสาขาวิชาต่างๆ ทั้งในสถาบันการศึกษาเดียวกัน ระหว่างสถาบัน และระหว่างนักวิจัยกับผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกิจกรรมทางวิชาการที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ และการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณะ สู่การพัฒนา และการแก้ไขปัญหาทางสังคมและประเทศชาติ

ขอขอบคุณคณะกรรมการพิจารณาบทความ (Peer Review) และผู้ทรงคุณวุฒิประจำห้องทุกท่าน รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยในการทำงานวิจัยและการนำกระบวนการวิจัยมาสู่องค์ความรู้ที่เรียบเรียงเป็นบทความเผยแพร่แก่ผู้อ่าน ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการฉบับนี้



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

กำหนดการ

การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2566

“มติใหม่ของโลกภายหลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: ความท้าทายและโอกาส”

วันศุกร์ที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2566

ณ ห้องสัตตบงกช อาคาร 1 ชั้น 3 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

08.00-08.45 น.	ลงทะเบียน
08.45-09.00 น.	เข้าร่วมพิธีเปิด และชมวิดีโอทัศน์แนะนำมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
09.00-09.15 น.	พิธีเปิด โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง อธิการบดีมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กล่าวรายงาน โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล ผู้อำนวยการสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
09.15-10.15 น.	ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “มติใหม่ของโลกภายหลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: ความท้าทายและโอกาส” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์
10.45-12.00 น.	การนำเสนอผลงานวิชาการ ภาคบรรยาย (ช่วงที่ 1) การนำเสนอผลงานวิชาการ ภาคโปสเตอร์ (อาคาร 1 ชั้น 3)
12.00- 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00-14.30 น.	การนำเสนอผลงานวิชาการ ภาคบรรยาย (ช่วงที่ 2)
14.30- 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45-16.00 น.	การนำเสนอผลงานวิชาการ ภาคบรรยาย (ช่วงที่ 3)

หมายเหตุ: เวลา 08.30-10.15 น. ชมการถ่ายทอดสดผ่าน Facebook Live

สารบัญ

		หน้า
E0033S	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมือง ลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1	1
	ธนวรรณ ตริธนะ พรพิมล ประวิติรุ่งเรือง ภารดี อนันต์นาวิ	
E0034S	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด	15
	นัทธิยา กันภัย ทรงยศ แก้วมงคล	
E0035S	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด	28
	อนิรุทธ์ จันทร ทรงยศ แก้วมงคล	
E0036S	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร	41
	อภิษฏานันท์ แซงดานุช สมนึก การีเวท	
E0037S	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	54
	วีระพงษ์ กิ๋วภูเขียว วิโรจน์ หมั่นเทพ นิษรา พรสุรวงษ์	
E0038S	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	70
	ศรัญญา ฝอยฟู ทรงยศ แก้วมงคล	
E0040S	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	81
	โพธิ์เงิน อักษรศักดิ์ พรพิมล ประวิติรุ่งเรือง ภารดี อนันต์นาวิ	
E0041S	การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3	94
	ยุวภา พันนุรักษ์ กุลจิรา รักษนคร	
E0042S	การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	107
	คณินนิตย์ นทีประทุม วิโรจน์ หมั่นเทพ นิษรา พรสุรวงษ์	

สารบัญ

		หน้า
E0043S	การให้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอปอไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	123
	อรอุมา เจริญพร พรพิมล ประวัตรุ่งเรือง ภารดี อนันต์นาวี	
E0044S	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก	136
	ปิยะพงษ์ เพชรพงษ์ สมนึก การิเวท	
E0045S	ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร	149
	อติติยา อินทรกำแหง สมศักดิ์ คงเที่ยง	
E0046S	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร	166
	ปฐวี จำปา ทรงยศ แก้วมงคล	
E0047S	การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ	183
	จุฑามาศ รามัญ สมศักดิ์ คงเที่ยง	
E0049S	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	198
	พุดิพงษ์ สียงนอก สมนึก การิเวท	
E0050S	ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เขต 2	215
	อภิษฎา ชื่นชอบ ดวงกมล แก้วแดง	
E0051S	ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เขต 2	231
	อภิษฎา ชื่นชอบ อมรรัตน์ วรรณะ ดวงกมล แก้วแดง	
E0052S	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	245
	รชวรรณ คำชู พรพิมล ประวัตรุ่งเรือง ภารดี อนันต์นาวี	
E0053S	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี เขต 2	259
	ธีรวัฒน์ สุขเฒ กุลจิรา รักษนคร	

สารบัญ

		หน้า
E0054S	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอมะขามบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1	ณัฐธิดา สายเนตร์ วิโรจน์ หมั่นเทพ นิษฐา พรสุริวงษ์ 271
E0055S	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพ เหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร	ประทุมทิพย์ ตอนโคกสูง วิโรจน์ หมั่นเทพ นิษฐา พรสุริวงษ์ 288
E0057S	สภาพและปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร	ลักคณา คำป้อ สมศักดิ์ คงเที่ยง 303
E0058S	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	ชนมน ยันตโกเศศ ทองยศ แก้วมงคล 322
E0059S	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ	อมรรัตน์ สุดพุ่ม ทองยศ แก้วมงคล 335
E0060S	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	อนุวัฒน์ จันทพา เบญจรัตน์ ราชฉวาง ปราศรัย ประวิติรุ่งเรือง 350
E0061S	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร	สุริษา เหล่าเรือง สมศักดิ์ คงเที่ยง 364
E0062S	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ แกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2	ณัฐวรา ภาชีน สมนึก การีเวท 381
E0063S	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	พิรณันท์ ไชยชนะ สมนึก การีเวท 399
E0064S	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2	ธัญจกรณ์ พันธุมาลา วิโรจน์ หมั่นเทพ นิษฐา พรสุริวงษ์ 414

สารบัญ

	หน้า
E0066S บรรยายภาคภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา	432
ในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
มัธยมศึกษาปทุมธานี	
สมศักดิ์ คงเที่ยง	

E0033S: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ACHIEVEMENT MOTIVATION OF TEACHERS IN MUEANG LOPBURI DISTRICT UNDER THE LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICES AREA OFFICE 1

ธนวรรณ ตรีธนะ¹ พรพิมล ประวิตรุ่งเรือง² ภาวดี อนันต์นาวิ³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประจำหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูอำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 235 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความกล้าเสี่ยง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี พบว่า ควรมีการสร้างความมั่นใจในตนเองให้แก่ครู ควรมีการพัฒนาให้ครูต้องมีความตั้งใจเดียวในการทำงาน ควรมีการพัฒนาได้เรียนรู้ และได้ทำในสิ่งใหม่ ต้องมีกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมีการแนะนำการทำงาน ความเหมาะสมการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ควรรวบรวมข้อมูล ผลสะท้อนกลับ ไว้ปรับปรุงและพัฒนา ควรให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ โดยกำหนดระยะเวลาของการทำงาน และเป้าหมายของผลงาน ควรมีความคิดกว้างไกล ทันต่อยุคสมัยของเหตุการณ์และเทคโนโลยี และควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตผลงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การปฏิบัติงาน, แนวทาง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study achievement motivation of teachers in Mueang Lopburi District under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1. 2) to compare Performance achievement motivation of teachers in Mueang Lopburi District, classified by gender, work experiences, and academic standing, and 3) to study methods enhancing Performance achievement motivation of teachers in Mueang Lopburi District. The samples were 235 teachers in Mueang Lopburi District under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1. Determining Sample Size from Krejcie; & Morgan (1970: 607-610) by stratified random sampling. The research tool was 5-rating scale questionnaire and the reliability .97. The statistics data analysis were mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.) t-test, and One-way ANOVA.

It was found that as follows: 1) The level of achievement motivation of teachers Mueang Lopburi district under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspect were at the highest level. 2) The comparison of achievement motivation of teachers in Mueang Lopburi district under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender in overall and each aspect were statistically significant different at .05 level, except, risk taking found that no different, classified by work experiences, and academic standing no different, and 3) The guidelines for enhancing teachers' achievement motivation in Mueang Lopburi District under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1 found that Self-confidence should be built for teachers, develop to give teachers must be determined in their work, learning, and have done something new, must be enthusiastic about assigned tasks, should be recommended to work, appropriate operations assigned, should collect information, repercussions for development, teachers should be able to work with discretion and discretion by specifying the duration of work and goals of the work, should have a far-reaching mind, Keep up with the times of events and technology and There should be creativity in producing works.

Keywords: Achievement Motivation, Performance, Guidelines

บทนำ

เป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สำคัญ คือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่ง การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้

และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (สนธยา บุตรวาระ. 2556: 2) ดังนั้น ผู้บริหารควรมีทักษะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครู คือ บุคคลสำคัญที่อยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด การที่นักเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบผลสำเร็จในการเรียนขึ้นอยู่กับวิธีสอน และการปฏิบัติตัวของครูต้องทุ่มเทแรงในการสอน ต้องใช้การประเมินผลเข้ามาช่วยตัดสินใจในการทำงาน มากกว่าคนในอาชีพอื่น ๆ ครูต้องแสวงหา ข้อมูล วิธีดำเนินการและการตัดสินใจในเรื่องที่ทำให้ให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด (จันทร์ณี สงวนนาม. 2553: 45) เพราะครูไม่ได้มีหน้าที่แค่การสอนในชั้นเรียนเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาหลากหลายตามมา เช่น มีภาระสอนมากขึ้น ทำเอกสารต่าง ๆ มากขึ้น รับผิดชอบจำนวนนักเรียนมากขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุให้ครูที่มีอายุงานมากเกิดความท้อถอยที่จะพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ครูบางส่วนยังมีความเข้าใจที่ไม่ชัดเจน เกี่ยวกับนโยบายการสนับสนุนครูให้ปฏิบัติงาน การสื่อสารในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน และสร้างสรรค์ ส่งผลต่องานบริหาร การไม่ทันการณ์ทันสมัยในยุคปัจจุบัน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่มีความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ครูจึงปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดการประสานงานที่ดี การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงานยังไม่ดีพอ นอกจากนี้การส่งเสริม กระตุ้นผลักดันให้ครูมีความขยัน แต่มีงานหลายอย่างต้องปฏิบัติพร้อมกัน ทำให้เหนื่อยล้า รวมทั้ง ครู มีภาระงานมากจนบางครั้งทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ อีกทั้งผู้บริหารยังขาดการติดตามข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นรูปธรรมทำให้ขาดความยั่งยืน มีวิธีการที่ไม่เหมาะสม ผลักดันแต่ผู้ที่ทำงานโดยปกติ ไม่ได้สร้างงานใหม่ ๆ ทำให้ไม่เป็นงานในที่สุด (อรสา เพชรนุ้ย. 2560) ครูต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างหนัก และด้วยนโยบายการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่เน้นวิชาการที่เป็นเลิศ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีอัตราการบรรจุของข้าราชการครูใหม่จำนวนมากที่ส่งผลให้ครูยังไม่ทราบทิศทางในการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้น ครูจึงต้องได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. 2564

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้ครูปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับภายในตัวมนุษย์ ที่กระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำ ไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ และแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ดังที่ ภารดี อนันต์นาวี (2553: 112) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมบุคคล เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งเสริมให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยจะปฏิบัติงานด้วยความรักและตั้งใจ มุ่งหวังที่จะให้ผลงานออกมาดี มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นหลักการหนึ่งซึ่งทำให้นักเกิดแรงผลักดัน รวมไปถึงการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร หรือพฤติกรรมที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย หากองค์กรใดต้องการความสำเร็จจึงต้องกระตุ้นบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เพราะลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น จะมีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร กล้าตัดสินใจ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับ ฌีร์กา บูรณกุล (2552: 2) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะ

ที่สำคัญของบุคลากรในองค์กรควรมีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งจะทำให้บุคลากรต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง โดยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง จากความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

สมมติฐานในการวิจัย

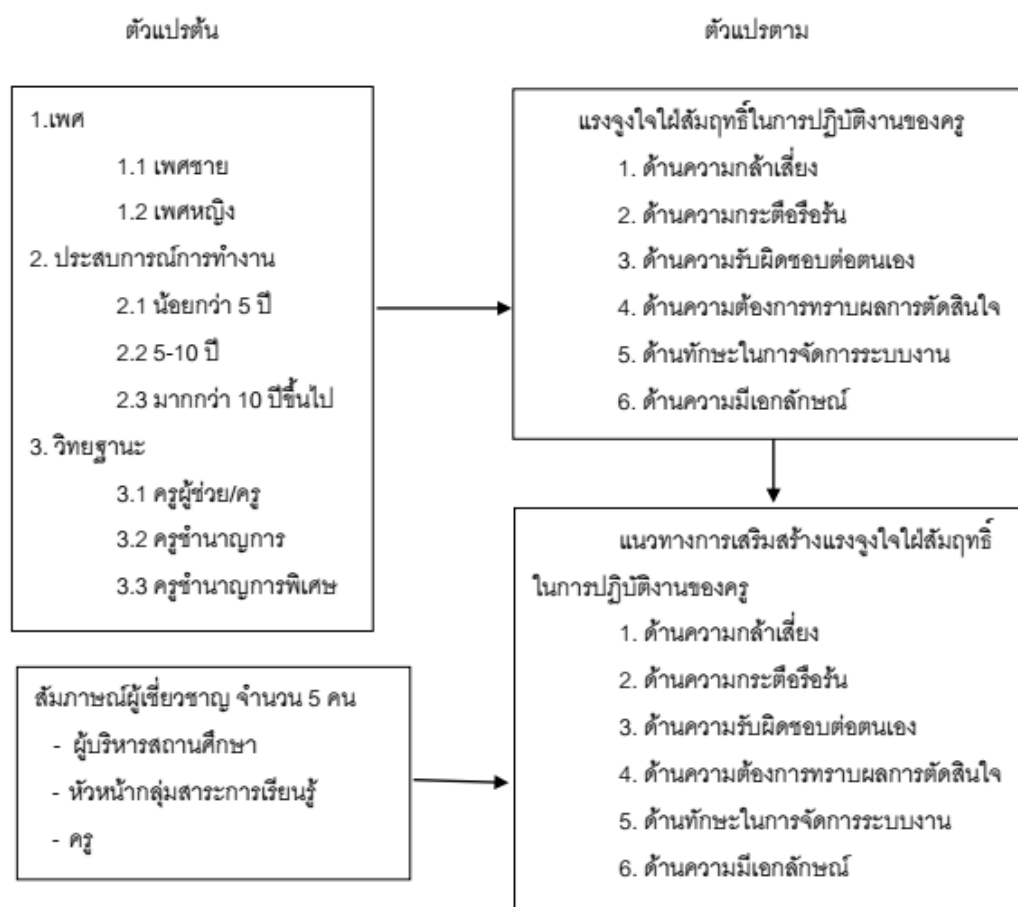
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในอำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปประกอบการวางแผน แก้ไขปัญหา อันนำไปสู่การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามแนวทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แมคคิลแลนด (McClelland, 1961: 207-256) ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ตอนที่ 1 สภาททั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 51 ข้อ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 235 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80-1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .23-.82 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และการศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์ สุ่มแบบเจาะจง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 605 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู อำเภอเมืองลพบุรี จำนวน 235 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดเพศเป็นชั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ส่งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จำนวน 235 ฉบับ ไปยังครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ และผู้วิจัยไปปรับเปลี่ยนสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 235 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. สัมภาษณ์แนวทางการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ด้วยแบบสัมภาษณ์โดยสุ่มแบบเจาะจง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe' test) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตาราง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	n = 235			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.92	0.24	มากที่สุด	5
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.95	0.19	มากที่สุด	1
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.94	0.19	มากที่สุด	2
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ	4.93	0.22	มากที่สุด	3
5. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	4.93	0.23	มากที่สุด	4
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.91	0.26	มากที่สุด	6
รวม	4.93	0.20	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านความมีเอกลักษณ์

ตาราง 2 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความกล้าเสี่ยง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ชาย (n = 106)		หญิง (n = 129)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.94	0.19	4.89	0.27	1.80	.072
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.98	0.10	4.91	0.23	2.87*	.005
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.97	0.13	4.91	0.22	2.32*	.021
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ	4.95	0.16	4.89	0.26	2.11*	.036
5. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	4.96	0.14	4.89	0.27	2.68*	.008
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.95	0.19	4.86	0.30	2.76*	.006
รวม	4.96	0.13	4.89	0.24	2.71*	.007

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	.047	2	.024	.408	.666
	ภายในกลุ่ม	13.510	232	.058		
	รวม	13.558	234			
2. ด้านความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	.035	2	.018	.484	.617
	ภายในกลุ่ม	8.468	232	.036		
	รวม	8.503	234			

ตาราง 3 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความรับผิดชอบต่อ ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.010	2	.005	.131	.877
	ภายในกลุ่ม	8.780	232	.038		
	รวม	8.790	234			
4. ด้านความต้องการทราบผล การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.032	.609	.545
	ภายในกลุ่ม	12.288	232	.053		
	รวม	12.353	234			
5. ด้านทักษะในการจัดการ ระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	.040	2	.020	.373	.689
	ภายในกลุ่ม	12.350	232	.053		
	รวม	12.390	234			
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	ระหว่างกลุ่ม	.274	2	.137	1.971	.142
	ภายในกลุ่ม	16.150	232	.070		
	รวม	16.425	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.029	.692	.502
	ภายในกลุ่ม	9.621	232	.041		
	รวม	9.678	234			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	.054	2	.027	.464	.629
	ภายในกลุ่ม	13.504	232	.058		
	รวม	13.558	234			
2. ด้านความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	.061	2	.031	.842	.432
	ภายในกลุ่ม	8.442	232	.036		
	รวม	8.503	234			

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.104	2	.052	1.392	.251
	ภายในกลุ่ม	8.686	232	.037		
	รวม	8.790	234			
4. ด้านความต้องการทราบผล การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.114	2	.057	1.080	.341
	ภายในกลุ่ม	12.239	232	.053		
	รวม	12.353	234			
5. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	.130	2	.065	1.233	.293
	ภายในกลุ่ม	12.259	232	.053		
	รวม	12.390	234			
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	ระหว่างกลุ่ม	.160	2	.080	1.140	.321
	ภายในกลุ่ม	16.265	232	.070		
	รวม	16.425	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.094	2	.047	1.135	.323
	ภายในกลุ่ม	9.585	232	.041		
	รวม	9.678	234			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความกล้าเสี่ยง มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู คือ 1) ควรมีการสร้างความมั่นใจในตนเองให้แก่ครู 2) ควรมีการพัฒนาให้ครูต้องมีใจเด็ดเดี่ยวในการทำงาน 3) ควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายหรืองานใหม่ ๆ ให้ครูรับผิดชอบ 4) ต้องมีความกล้าเสี่ยงที่จะปฏิบัติงานที่ยุ้งยาก 5) ควรมีการตั้งเป้าหมายของงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และ 6) ควรต้องมีการเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความกระตือรือร้น มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู คือ 1) พัฒนาได้เรียนรู้ และได้ทำในสิ่งใหม่ 2) ต้องมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย 3) สร้างความภูมิใจให้กับตนเอง 4) ควรมีความอดทน มานะ จนงานประสบความสำเร็จ และ 5) ควรมอบรางวัล เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง

3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู คือ 1) ควรมีการแนะนำการทำงาน ความเหมาะสมการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ควรรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่เกิดข้อผิดพลาด ไม่หวั่นไหว 3) ควรมีการพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ 4) ควรรู้หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และ 5) ควรรับฟังความคิดเห็น แนะนำ ของผู้อื่น เพื่อพัฒนางานตนเอง

4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู คือ 1) ควรรวบรวมข้อมูล ผลสะท้อนกลับ ไว้ปรับปรุงและพัฒนา 2) ควรแจ้งผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น และ 3) ควรกำหนดกรอบในการติดตามงาน ประเมินผลการทำงานของครู แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนา

5. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู คือ 1) ควรปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ 2) ควรกำหนดระยะเวลาของการทำงาน และเป้าหมายของผลงาน 3) ควรมีขั้นตอนการทำงาน จัดลำดับก่อนหลัง เพื่อประสิทธิภาพงาน 4) ควรมีแรงกระตุ้นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ 5) ควรมีการวางแผนระบบการทำงานทุกครั้ง และ 6) แนวทางแก้ไขกรณีเกิดอุปสรรคในการทำงาน

6. ด้านความมีเอกลักษณ์ มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู คือ 1) ควรมีความคิดกว้างไกล ทนต่อยุคสมัยของเหตุการณ์และเทคโนโลยี 2) ควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตผลงาน 3) พัฒนาให้มีเอกลักษณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน 4) มีการพัฒนาต่อยอดผลงาน ที่สื่อถึงเอกลักษณ์ของตนเอง และ 5) ควรพัฒนาด้านความคิดของตนเองให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะตน

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.19) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบตนเอง ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.19) ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.22) ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.23) ด้านความกล้าเสี่ยง ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.24) ด้านความมีเอกลักษณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.26)

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบตนเอง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความกล้าเสี่ยง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 5 คน ดังนี้

1. ด้านความกล้าเสี่ยง มีแนวทางดังนี้ 1) ควรมีการสร้างเชื่อมั่นในตนเองให้แก่ครู 2) ควรมีการพัฒนาให้ครูต้องมีความเด็ดเดี่ยวในการทำงาน 3) ควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายหรืองานใหม่ ๆ ให้ครูรับผิดชอบ 4)

ต้องมีความกล้าเสี่ยงที่จะปฏิบัติงานที่ยุ้งยาก 5) ควรมีการตั้งเป้าหมายของงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และ 6) ควรต้องมีการเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความกระตือรือร้น มีแนวทางดังนี้ 1) พัฒนาได้เรียนรู้ และได้ทำในสิ่งใหม่ 2) ต้องมีกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย 3) สร้างความภูมิใจให้กับตนเอง 4) ควรมีความอดทน มานะ จนงานประสบความสำเร็จ 5) ควรมอบรางวัล เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง

3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง มีแนวทางดังนี้ 1) ควรมีการแนะนำการทำงาน ความเหมาะสมการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ควรรับผิดชอบงานที่เกิดข้อผิดพลาด ไม่หลีกเลี่ยง 3) ควรมีการพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ 4) ควรรู้หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย 5) ควรรับฟังความคิดเห็น แนะนำของผู้อื่น เพื่อพัฒนางานตนเอง

4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ มีแนวทางดังนี้ 1) ควรรวบรวมข้อมูล ผลสะท้อนกลับ ไว้ปรับปรุงและพัฒนา 2) ควรแจ้งผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น 3) ควรกำหนดกรอบในการติดตามงาน ประเมินผลการทำงานของครู แนะนำ ปรับปรุง และพัฒนา

5. ด้านทักษะในการจัดระบบงาน มีแนวทางดังนี้ 1) ควรปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ 2) ควรกำหนดระยะเวลาของการทำงาน และเป้าหมายของผลงาน 3) ควรมีขั้นตอนการทำงาน จัดลำดับก่อนหลัง เพื่อประสิทธิภาพงาน 4) ควรมีแรงกระตุ้นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ 5) ควรมีการวางแผนระบบการทำงานทุกครั้ง 6) แนวทางแก้ไขกรณีเกิดอุปสรรคในการทำงาน

6. ด้านความมีเอกลักษณ์มีแนวทางดังนี้ 1) ควรมีความคิดกว้างไกล ทนต่อยุคสมัยของเหตุการณ์และเทคโนโลยี 2) ควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตผลงาน 3) พัฒนาให้มีเอกลักษณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน 4) มีการพัฒนาต่อยอดผลงานที่สื่อถึงเอกลักษณ์ของตนเอง 5) ควรพัฒนาด้านความคิดของตนเองให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะตน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอมะนังลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นได้รับการพัฒนาตนเองตามแนวทางการจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูนั้นจึงเป็นตัวกระตุ้นสำคัญในการสร้างความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญจิรา จินบุญมี (2555) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมะนังลพบุรี จังหวัดเลย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอมะนังลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความกล้าเสี่ยง แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันทั้งครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความกระตือรือร้น มีภาวะผู้นำมักได้รับหน้าที่เป็นหัวหน้างาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

จึงส่งผลให้ครูเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศหญิงแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศุทธา ละม่อม (2553) ศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางหลวงกรุงเทพ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้โอกาสครูทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเอง ออกมาอย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยศาสตร์และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในภาพรวมครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวิทยฐานะหรือครูที่ไม่มีวิทยฐานะต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาณิส รุ่งวิทยพันธ์ และ เขาวานี แก้วมโน (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีระดับวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ควรมีการสร้างเชื่อมั่นในตนเองให้แก่ครู ควรมีการพัฒนาให้ครูต้องมีใจเด็ดเดี่ยวในการทำงาน ควรมีการพัฒนาได้เรียนรู้ และได้ทำในสิ่งใหม่ ต้องมีกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมีการแนะนำการทำงาน ความเหมาะสมการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ควรรวบรวมข้อมูล ผลสะท้อนกลับ ไว้ปรับปรุงและพัฒนา ควรให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ โดยกำหนดระยะเวลาของการทำงาน และเป้าหมายของผลงาน ควรมีความคิดกว้างไกล ทันท่วงทีของเหตุการณ์และเทคโนโลยี และควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตผลงาน สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2553: 112) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมบุคคล เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งเสริมให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยจะปฏิบัติงานด้วยความรักและตั้งใจ มุ่งหวังที่จะให้ผลงานออกมาดี มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นหลักการหนึ่งซึ่งทำให้บุคคลเกิดแรงผลักดัน รวมไปถึงการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร หรือพฤติกรรมที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย หากองค์กรใดต้องการความสำเร็จจึงต้องกระตุ้นบุคลากรให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เพราะลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น จะมีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร กล้าตัดสินใจ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาขึ้น

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้**

1. ด้านความมีเอกลักษณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตผลงานและความสามารถและให้อิสระทางด้านความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาด้านความคิดของตนเองที่สื่อถึงเอกลักษณ์ของตนเอง

2. ด้านความกล้าเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับรองสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความไว้วางใจครู ครอบอบอานาใจให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง มอบหมายงานที่ท้าทาย เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู ส่วนครูต้องพัฒนาให้มีใจเด็ดเดี่ยวในการทำงานควรฝึกสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ตนเองว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ เช่น การศึกษาข้อมูลให้ละเอียดทุกครั้งก่อนการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

2. ควรวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอเมืองลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์านี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- เจรจิรา จินบุญมี. (2555). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. ลำปาง: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ณัฐริกา นูรณกุล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: มนตรี.
- ศุทธา ละม่อม. (2553). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางหลวงกรุงเทพ**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. ลพบุรี: สำนักงานฯ.

อรสา เพชรนุ้ย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อริยชญา วงศ์ใหญ่. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย

เทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.

อานัส รุ่งวิทยพันธ์ และ เขาวนิ แก้วมโน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

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

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.

E0034S: การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOL ADMINISTRATORS SECONDARY SCHOOL CHANTHABURI PROVINCE UNDER THE CHANTHABURI-TRAT SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

นัทธยา กันภัย¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 288 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีระดับปฏิบัติโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to study and compare the internal supervision of secondary school administrators, Chanthaburi province under the secondary educational service area office Chanthaburi Trat classified by education level, experiences and school size. The sample was 288 secondary teachers in second semester, Chanthaburi province under the secondary educational service area office Chanthaburi

Trat that was selected by Krejcie & Morgan table and stratified sampling. The research instrument was questionnaires that consisted of checklist and 5-rating scale which the reliability was 0.97 The statistics for data analysis was percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The results were as follows:

1. The internal supervision of secondary school administrators, Chanthaburi province under the secondary educational service area office Chanthaburi Trat was high level for overall and every aspect.
2. The internal supervision of secondary school administrators, Chanthaburi province under the secondary educational service area office Chanthaburi Trat that classified by education level was different at .01 significance, experiences was different at .05 significance and school size of educational institutes was no different.

Keywords: Internal Supervision, School Administrators, Secondary School

บทนำ

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดโครงสร้างและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน บริหารโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมบริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานทุกด้าน ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้าน เหล่านี้เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลักแต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ยแต่ละรายวิชาไม่ถึงร้อยละ 60 และบางวิชา มีค่าเฉลี่ยลดลง ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และ วิชาวิทยาศาสตร์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2563: 30-34) ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำลง ฉะนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนา การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต้องใช้การนิเทศภายในเป็นกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ที่จะส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนใน

โรงเรียนเพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน (พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554: 16)

ในการนิเทศการศึกษานับว่าสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาต้องตั้งอยู่บนหลักการทางด้านวิชาการ มีจุดหมายชัดเจนเป็นประชาธิปไตย คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วม รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะต้องเพิ่มสูงขึ้น ทำยที่สุดแล้วผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน (อดิศักดิ์ สมบูรณ์กุล, 2553: 2)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ตามแนวคิดของ กลิคแมน (Glickman, 1990) เนื่องจากเล็งเห็นว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถนำมาพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของครูและสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

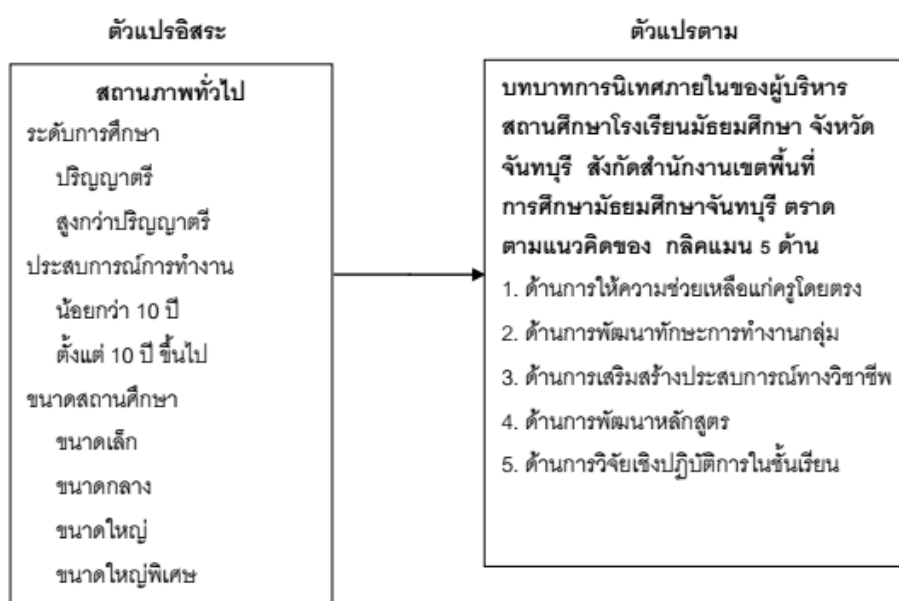
1. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ทราบผลและแนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้นำผลและแนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ที่ประสบความสำเร็จใช้เป็นแนวทางในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี อย่างมีคุณภาพ
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 1,148 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 288 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษานิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยใช้แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ใน 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนา หลักสูตรและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไข เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความตรง (Validity) ด้านเนื้อหาความเหมาะสมในการใช้ภาษาโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำข้อเสนอแนะทั้งหลายมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป โดยมีเกณฑ์ในการตัดสิน คือ เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า .50 สำหรับนำไปใช้จัดทำแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .08-1

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3. หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .62-.96

4. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) หลังการทดลองใช้ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .97

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นไปใช้กับกลุ่ม ตัวอย่างที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง .80-1.00 และหาความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้าน

(n = 288)

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.00	.37	มาก	4
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.04	.37	มาก	1
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.99	.38	มาก	5
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.02	.37	มาก	2
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.00	.36	มาก	3
รวม	4.01	.24	มาก	-

จากตาราง 1 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .24) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .37) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .37) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .36) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .37) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .38) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่า			
	(n = 221)		ปริญญาตรี			
			(n = 67)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.02	.36	3.93	.39	1.78	.08
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.05	.37	3.99	.40	1.14	.25
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.02	.37	3.90	.40	2.29*	.02
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.04	.35	3.98	.42	1.15	.25
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.02	.34	3.90	.39	2.54**	.01
โดยรวม	4.03	.22	3.94	.31	2.71**	.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 แสดงว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				t	Sig.
	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 167)		(n = 121)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.02	.34	3.98	.41	.93	.35
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.08	.34	3.98	.41	2.30*	.02
3. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.03	.36	3.94	.39	2.00*	.05

ตาราง 3 (ต่อ)

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				t	Sig.
	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 167)		(n = 121)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.05	.35	3.98	.40	1.81	.07
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.01	.33	3.97	.39	.85*	.04
โดยรวม	4.04	.19	3.97	.30	2.42*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- Value
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	.27	3	.09	.65	.58
	ภายในกลุ่ม	39.34	284	.14		
	รวม	39.61	287			
2. ด้านการพัฒนาทักษะการ ทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.49	3	.16	1.15	.33
	ภายในกลุ่ม	39.85	284	.14		
	รวม	40.34	287			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.25	3	.08	.57	.63
	ภายในกลุ่ม	40.92	284	.14		
	รวม	41.17	287			

ตาราง 4 (ต่อ)

การนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- Value
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.05	3	.02	.13	.94
	ภายในกลุ่ม	39.11	284	.14		
	รวม	39.17	287			
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.74	3	.25	1.97	.12
	ภายในกลุ่ม	35.83	284	.13		
	รวม	36.57	287			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.03	3	.01	.14	.94
	ภายในกลุ่ม	16.99	284	.06		
	รวม	17.01	287			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะในปัจจุบันหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยจัดทำเอกสารเผยแพร่ให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเล็งเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านการนิเทศในโรงเรียนให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ตามลำดับ ในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะกระบวนการนิเทศภายในนับว่าเป็นกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพราะหลักการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย มีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร ลาวตุ้ม (2561) ได้ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิณี สะไร (2560) ได้ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอหรือเสาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง และมีบทบาทสำคัญที่ผลักดันให้การนิเทศภายในบรรลุผล โดยมุ่งมั่นที่จะใช้การนิเทศภายในเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการศึกษา มีการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การนิเทศภายในนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีระบบ มีขั้นตอน และมีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับวิจัยของ อรุณี พิษิต (2561) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับวิจัยของ วรัญญา สุริยวงศ์ (2561) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงและด้านการพัฒนาหลักสูตร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารทิพย์ ดำยศ (2561) ได้ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันดดา ศิริพัฒน์กุล (2558) การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณี ญาณะโส (2562) ได้ศึกษาการศึกษาดูงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่าการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้เราทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดระบบการนิเทศเกี่ยวกับการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมไปถึงการรายงานผลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนิเทศระหว่างสถานศึกษา และนำคำแนะนำมาปรับปรุงเพื่อให้ผลการนิเทศภายในครั้งต่อไปบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ญาณิ ญาณะโส. (2562). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
จันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนากร ลาวตุ้ม. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธารทิพย์ ด้ายศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.
- ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. สารนิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมธินี สะไร. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรัญญา สุริยวงศ์. (2561). ความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. (2563). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเอง
ของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2563. จันทบุรี: กลุ่มสารสนเทศทางวิชาการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, คำนำ.
- อดิศักดิ์ สมบุญกุล. (2553). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของอำเภอ
วัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณี พิชิต. (2561). **ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร-มหานคร สำนักงานเขตบางเขน**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Beach, Don M.; & Reinhartz, Judy. (2000). **Supervision Leadership: Focus on Instruction**. Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed., New York: Harper Collins Publishers.

Glickman, C. D. (1990). **Supervision of Instruction**. Boston: Allyn and Bacon.

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

E0035S: การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM PERFORMANCE OF SECONDARY SCHOOL
CHANTHABURI PROVINCE UNDER THE CHANTHABURI-TRAT SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE

อนิรุทธิ์ จันทร¹ ทงยศ แก้วมงคล²

¹ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 288 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 2 ส่วน ได้แก่ แบบสำรวจรายการ และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวม 5 ด้าน และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การดำเนินงาน, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to study and compare the student care and support system performance of secondary school, Chanthaburi province under the secondary educational service area office Chanthaburi

Trat classified by education level, experiences and school size. The sample was 288 secondary teachers in second semester, Chanthaburi province under the secondary educational service area office Chanthaburi Trat that was selected by Krejcie & Morgan table and stratified sampling. The research instrument was questionnaires that consisted of checklist and 5-rating scale which the reliability was 0.98 The statistics for data analysis was percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The results were as follows:

1. The student care and support system performance of secondary school, Chanthaburi province under the secondary educational service area office Chanthaburi Trat was high level ด้าน overall and every aspect.
2. The student care and support system performance of secondary school, Chanthaburi province under the secondary educational service area office Chanthaburi Trat that classified by education level was different at .05 significance experiences was different at .01 significance and school size was no different.

Keywords: System Performance, The Student Care and Support System, Secondary School

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการ แข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

การที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญาและ ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนด้านการเรียนการสอนแล้ว การดูแล ช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความเครียดซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย จนนำไปสู่การ เกิดปัญหาและสภาวะวิกฤติทางสังคม ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิต ฉะนั้นทุกโรงเรียนต้อง รับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียนและแก้วิกฤติสังคม โดยนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน (จรรยา เนียมสวัสดิ์. 2557: 19) พฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นปัญหา เช่น นักเรียนแต่งกายไม่เรียบร้อย มีพฤติกรรมก้าวร้าว นักเรียนเสี่ยงต่อการเกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติด ประกอบกับข้อมูลจาก การประชุมและสะท้อนปัญหาร่วมกันของคณะครู พบว่า สิ่งที่ทำให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ยังไม่ ประสบผลสำเร็จ เป็นผลจากปัจจัยภายในองค์กร คือ ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ของครู การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือมีการเปลี่ยนครูที่ปรึกษาทุกปีและครูไม่สามารถติดตามดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้แก้ไขปัญหาผู้เรียนไม่ถูกจุด (ธิตินัดดา สิงห์แก้ว. 2562: 4)

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้กำหนดแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็ง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จึงกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยจะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา มีวิถีชีวิตตามสังคม มุ่งหวัง การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู ในสถานศึกษา ยังประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนหลายประการด้วยกัน เช่น ลักษณะงานของผู้ปกครอง ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้นักเรียนขาดความอบอุ่นและขาดการอบรมจากผู้ปกครอง ทำให้มีปัญหาด้านการเรียนและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (สุนันทา สถิตธำรงค์. ผู้ให้สัมภาษณ์. 15 กรกฎาคม 2565)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เนื่องจากการอบรมพ่อแม่ดูแลนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ สอนให้นักเรียนรู้จักตนเอง และดำเนินชีวิตในสังคมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ทั้งนี้ครูสามารถชี้แนะ นักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนไปในทิศทางที่ดี ซึ่งการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสามารถนำมาปรับใช้กับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราดอยู่ในระดับมาก
2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แตกต่างกัน

4. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แตกต่างกัน

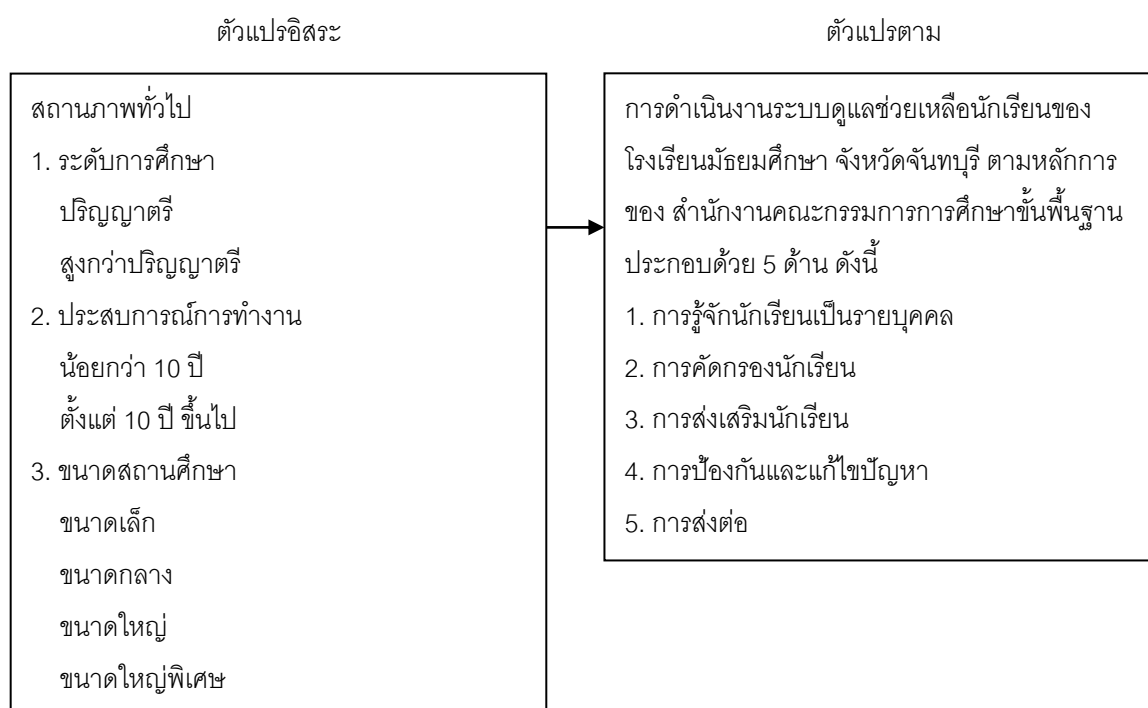
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ทราบผลและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี นำผลและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ ใช้เป็นแนวทางในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมนักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด อย่างมีคุณภาพ

2. เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 1,148 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 288 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยใช้แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ใน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไข เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรง (Validity) ด้านเนื้อหาความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำข้อเสนอแนะทั้งหลายมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป โดยมีเกณฑ์ในการตัดสิน คือ เฉลี่ยเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า .50 สำหรับนำไปใช้จัดทำแบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ แบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .08-1

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 30 คน

3. หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .56-.95

4. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) หลังการทดลองใช้ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .98

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง .80-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวม 5 ด้าน และรายด้าน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.03	.32	มาก	1
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	3.99	.34	มาก	4
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน	4.00	.32	มาก	3
4. ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา	3.99	.35	มาก	5
5. ด้านการส่งต่อ	4.02	.33	มาก	2
รวม	4.01	.21	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .21) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .32) ด้านการส่งต่อ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .33) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .32) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .34) และด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .35) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติ				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่า			
	ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
	(n = 210)		(n = 78)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.05	.34	3.98	.28	1.64	.10
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	3.99	.35	3.98	.32	.32	.75
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.03	.32	3.94	.32	2.07*	.04
4. ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา	4.02	.35	3.92	.34	2.12*	.04
5. ด้านการส่งต่อ	4.05	.33	3.98	.30	1.63	.10
โดยรวม	4.03	.21	3.96	.21	2.45*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติ				t	Sig.
	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 149)		(n = 139)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.06	.32	3.99	.32	1.69	.09
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.02	.34	3.96	.35	1.31	.19
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.04	.32	3.97	.33	1.71	.09
4. ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา	4.02	.36	3.95	.34	1.67	.10

ตาราง 3 (ต่อ)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติ				t	Sig.
	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 149)		(n = 139)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. ด้านการส่งต่อ	4.06	.32	4.00	.32	1.77	.08
โดยรวม	4.04	.32	3.98	.22	2.56**	.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- Value
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.53	3	.18	1.70	.17
	ภายในกลุ่ม	29.47	284	.10		
	รวม	30.00	287			
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.14	3	.05	.38	.76
	ภายในกลุ่ม	33.54	284	.12		
	รวม	33.68	287			
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.53	3	.18	1.72	.16
	ภายในกลุ่ม	29.48	284	.10		
	รวม	30.02	287			
4. ด้านการปกป้องและการ แก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.18	3	.06	0.49	.69
	ภายในกลุ่ม	35.19	284	.12		
	รวม	35.37	287			

ตาราง 4 (ต่อ)

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- Value
5. ด้านการส่งต่อ	ระหว่างกลุ่ม	.42	3	.14	1.33	.26
	ภายในกลุ่ม	29.81	284	.10		
	รวม	30.23	287			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.24	3	.08	1.80	.15
	ภายในกลุ่ม	12.69	284	.04		
	รวม	12.93	287			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ตามขนาดสถานศึกษาโดยรวม 5 ด้าน และรายด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวม 5 ด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนและด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามประเภทการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ตามขนาดสถานศึกษาโดยรวม 5 ด้าน และรายด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวม 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ได้จัดทำข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้วางแผนไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนิตา ศุภรสุนทร (2562) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเฉลิม พระเกียรติ (พิบูลบำรุง) ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรมาน พัทธสุขสันต์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และหลักการในการใช้จิตวิทยา ในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติได้ เนื่องจากระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ดาราวรรณ วรรณสุข (2563) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ วิจัย สุนิสา มาสุข (2560) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ครูที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และครูที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเด็ก ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเด็ก ด้านการส่งต่อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่าจะสามารถชี้แนะ กระบวนการขั้นตอน การดูแลช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย รุ่งนภา สุขสำแดง (2563) ได้ศึกษา การศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าผลการเปรียบเทียบการศึกษาศึกษาปัญหาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสฎายุท โพธิ์นอก (2558) ได้ศึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและครูที่ปรึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันในหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา สุขสำแดง (2563) ได้ศึกษาการศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า การศึกษาปัญหา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปัญญา สิงห์ศิริ (2557) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ช่วงชั้น 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า สถานศึกษา ช่วงชั้น 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้เราทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหาร สามารถนำผลการศึกษาคำแนะนำการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ไปวางแผนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเฉพาะด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา โดยจัดอบรมครูให้เข้าใจกระบวนการและเทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้น เพื่อสามารถให้คำปรึกษา และคำแนะนำได้เหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและธรรมชาติของนักเรียน เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังไว้

2. ครู นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา ควรให้ผู้ปกครองส่วนร่วมในการพบปะกับครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนวเพื่อแก้ไขปัญหา มีการจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการดูแลร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน ดังนั้นการป้องกันและการแก้ปัญหานักเรียนให้เป็นไป

ตามที่มุ่งหวัง จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูทุกคนโดยต้องมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ที่ต้องใช้ความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อสังคมที่ดี น่าอยู่ปลอดภัยของชาติให้เป็นคนดีของสังคมที่ยั่งยืน

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาต่อไป ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ให้มีความสมบูรณ์พร้อมอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านร่างกายสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิต จึงจำเป็นที่ทุกโรงเรียนในฐานะหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียน และแก้วิกฤตสังคม จึงควรนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษาในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น บุคลิกภาพและทัศนคติของครูที่ปรึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีการส่งเสริมในปัจจัยเหล่านั้น เพื่อให้ครูที่ปรึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับมากขึ้นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษาในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น บุคลิกภาพและทัศนคติของครูที่ปรึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การให้ขวัญและกำลังใจในรูปแบบของความดี ความชอบ การประสานงานและการสื่อสารที่ชัดเจน และมีการส่งเสริมในปัจจัยเหล่านั้น เพื่อให้ครูที่ปรึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับมากขึ้นต่อไป

3. ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานให้เหมาะสมกับขนาดและบริบทของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา เนียมสวัสดิ์. (2557). คู่มือการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 13. ตรัง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.
- ดาราวรรณ วารุณสุข. (2563). การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ
โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธนิศา ศุภสุคนธ์. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ
(พิบูลบำรุง). การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิดินัดดา สิงห์แก้ว. (2562). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้วงจร PDCA: กรณีศึกษาโรงเรียน
วัดป่าติ่งห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
สายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปัญญา สิงหศิริ. (2557). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ช่วงชั้น 1-2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- รุ่งนภา สุขสำแดง. (2563). การศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: פרקหวาน
กราฟฟิค.
- สุนันทา สถิตอำมรงค์. (2565, 15 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย อนิรุทธิ์ จันทร์ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด.
- สุนิสา มาสุข. (2560). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิต-
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัษฎายุท โพธิ์นอก. (2558). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- 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.

E0036S: การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM OPERATION IN SCHOOL UNDER BANGKHEN DISTRICT OFFICE BANGKOK METROLITAN

อภิชนนันท์ แซ่दानุช¹ สมนึก การีเวท²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับชั้นของครูประจำชั้น 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 ทั้ง 5 โรงเรียน จำนวน 136 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.6-1 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 และใช้สถิติ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน ตามลำดับ

เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการส่งเสริมนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำชั้นที่เป็นเพศหญิงมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากกว่าครูประจำชั้นที่เป็นเพศชาย จำแนกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับชั้นของครูประจำชั้นโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนต้องมีการจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ข้อมูลได้สะดวกในการคัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่ม โดยนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนา ส่งเสริม และป้องกันแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างเหมาะสมและมีการประสานงานกับทุกฝ่ายในการส่งต่อนักเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน

Abstract

The research aims are: 1) to study the operation of the student support system of schools affiliated with bangkhen district office Bangkok 2) to compare the operation of the school support system under bangkhen district office, Bangkok, classified according to gender, work experience and level of the class teachers. 3) to study the guidelines for developing the implementation of the student support system under the Bangkhen District Office, Bangkok. Samples were obtained by stratified randomization method and the size of the sample was determined by sampling, covering the population in the research based on statistics based on calculations based on the 0.95 certainty of Taro Yamane's calculation formula. 5 level questionnaire was used to collect data. The Index of Item Objective Congruence (IOC) was 0.6-1 and the reliability was 0.96. Data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, T-test and F-test.

The findings were as follows:

The implementation of the student support system in all 5 areas is very high overall. On a case-by-case basis, it was found that all aspects were treated at a high level, sorted in descending order, namely, student screening, followed by student promotion, individualization, student referral, and student prevention and problem solving, respectively.

There was no difference in student support system operations by gender overall and by area, except for student support, statistically significantly different at the .05 level. Female class teachers operate more student support systems than male class teachers, classifying their operational experiences and grade levels of class teachers as a whole and individually.

The schools must collect the students' data by using various instrument and be systematically stored in order to be convenient to screen the students in groups. Data must be developed, promoted, prevented and revised the students' problems appropriately. Coordination of all parties must be done to refer the students inside and outside of the schools.

Keywords: student care and support system, school under Bang Khen District Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยสภาพสังคมโลกในปัจจุบันที่ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเด็กและเยาวชนมากขึ้น อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน ล้วนแต่จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน อีกทั้งการดำรงชีวิตให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริม พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งผลต่อการเรียนรู้ ทักษะคิด รวมถึงพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนไทย ซึ่งเป็นวัยที่มีปัญหาสุขภาพจิตมากที่สุดวัยหนึ่ง โดยแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ โดยพฤติกรรมบางอย่างมักเกิดขึ้นมานาน ทำให้แก้ไขยาก นอกจากนี้ในยุคดิจิทัล ที่วัยรุ่นใช้เวลาบนโลก

อินเทอร์เน็ตมากขึ้น ก็ทำให้มีปัจจัยเสี่ยงใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ทั้งสื่อ ข้อมูล โอกาสเจอคนหลากหลายเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นความเสี่ยงที่จะทำให้เพิ่มปัญหาสุขภาพจิตให้หนักขึ้นด้วย (กรมสุขภาพจิต. 2564: ออนไลน์)

ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และจุดเน้นในการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีเป้าหมายให้ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยคำนึงถึงสิทธิของนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งในเชิงการบริหารที่สำคัญ สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรอง 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อ โดยได้ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกำหนดจุดเน้นเพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติ และจุดเน้นในปี พ.ศ. 2565 คือ ปีแห่งการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ (ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน. 2564)

ในส่วนของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครที่มีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถสำเร็จการศึกษาและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้จัดทำมาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน (Road Map) จัดให้มีมาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อใช้เป็นกรอบในการส่งเสริมกำกับดูแลตรวจสอบและประเมินผลและการประกันคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบันและสนองตอบนโยบายของรัฐบาลและมุ่งให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพที่ชัดเจน ซึ่งรายงานผลการประเมินผู้เรียนรายบุคคล (SDQ) ปี พ.ศ. 2564 พบว่า ผลการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน (ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตบางเขน) ซึ่งประเมินนักเรียนใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านอารมณ์ ด้านที่ 2 ด้านความประพฤติ ด้านที่ 3 ด้านพฤติกรรมที่ไม่อยู่นิ่ง/สมาธิสั้น ด้านที่ 4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านที่ 5 ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม จากผลการประเมินพบว่าอยู่ในเกณฑ์กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบ โดยทางตรงและทางอ้อม

อีกทั้งในปัจจุบันการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในด้านการให้ข้อมูลและความร่วมมือในการป้องกันปัญหา ครูบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนและจิตวิทยาแนะแนว ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ขาดความเข้มงวดในการกำกับ ติดตาม ในการดำเนินงานจากทีมผู้รับผิดชอบและวิธีการยังขาดความทันสมัยในการจัดการเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ โครงการ กิจกรรม ควรจัดให้เหมาะสมกับนักเรียนโดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา ปัญหาด้านการสื่อสาร กับเครือข่ายในชุมชนค่อนข้างมีน้อยและขาดการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยตรง (จันทร์ฉาย ไทยรัตน์. 2561)

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน มีผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การจัดการ

เรียนการสอนที่แตกต่างกัน รวมถึงบริบทของนักเรียนระดับชั้นอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาต้น ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงวัย เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เหมาะสมกับความต้องการ สภาพปัญหา และส่งเสริมศักยภาพของบุคคล เพื่อจะได้ทราบข้อมูลด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำมาปรับปรุงและพัฒนา ระบบช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงการนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับชั้นของครูประจำชั้น
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

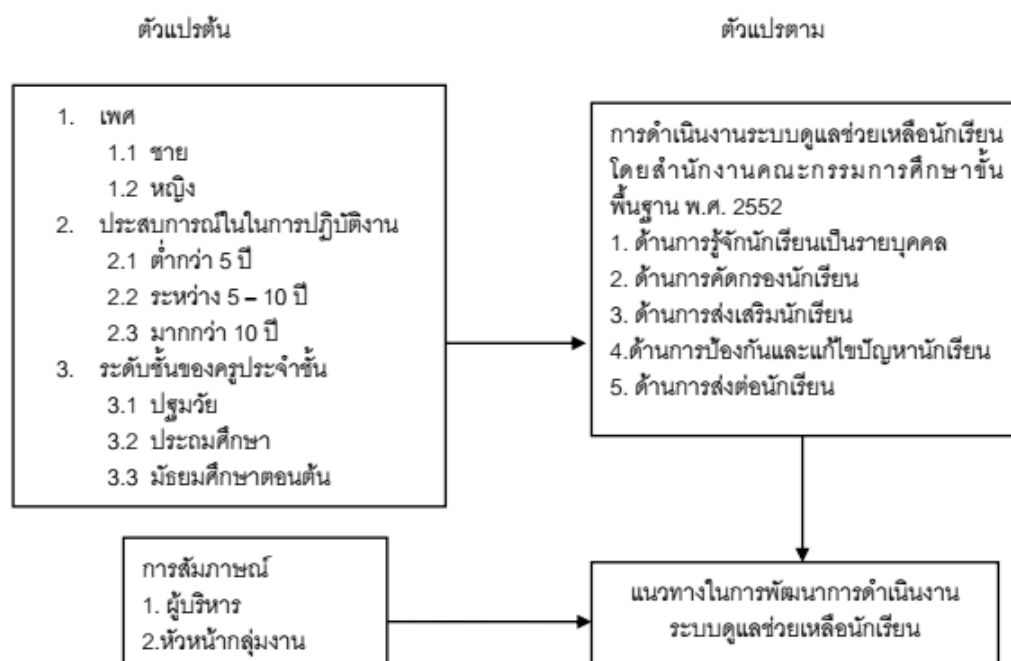
1. ครูประจำชั้นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานครที่เพศต่างกัน มีแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนแตกต่างกัน
2. ครูประจำชั้นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนแตกต่างกัน
3. ครูประจำชั้นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานครที่เป็นครูประจำชั้นในระดับชั้นที่ต่างกัน มีแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ครูประจำชั้น ครูแนะแนว หรือครูที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทราบถึงการดำเนินงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ครูประจำชั้น ครูแนะแนว หรือครูที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทราบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูประจำชั้นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอย่างไร
3. ทำให้ครูประจำชั้น ครูแนะแนว หรือครูที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทราบแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์, โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์), โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชื่นชูใจราษฎร์อุทิศ), โรงเรียนประชาภิบาล และโรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ)
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 2 รูปแบบ ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 136 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และการวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งแนวคำถามได้มา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แล้วนำมาสร้างแนวคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน หรือหัวหน้ากลุ่มงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 ทั้ง 5 โรงเรียน จำนวน 204 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane และเพิ่มเติมจำนวนให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติ (n = 136)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.24	0.28	มาก	3
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.27	0.24	มาก	1
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.25	0.26	มาก	2
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน	4.19	0.25	มาก	5
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.21	0.25	มาก	4
รวม	4.23	0.15	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ข้อ 3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.26) ข้อ 1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.28) ข้อ 5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.25) และข้อ 4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.25) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

การดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติ						t	p
	เพศชาย (n = 32)			เพศหญิง (n = 104)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.22	0.25	มาก	4.24	0.29	มาก	.30	.76
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.28	0.24	มาก	4.22	0.25	มาก	1.40	.16
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.21	0.22	มาก	4.28	0.24	มาก	2.16*	.03
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.27	0.27	มาก	4.21	0.22	มาก	.98	.33
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.18	0.18	มาก	4.27	0.27	มาก	.68	.49
รวม	4.20	0.25	มาก	4.18	0.18	มาก	1.78	.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการส่งเสริมนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำชั้นที่เป็นเพศหญิงมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากกว่าครูประจำชั้นที่เป็นเพศชาย

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	.07	0.91	.41
	ภายในกลุ่ม	10.69	133	.08		
	รวม	10.84	135			
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	.11	1.91	.15
	ภายในกลุ่ม	7.50	133	.06		
	รวม	7.72	135			

ตาราง 3 (ต่อ)

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	.15	2.29	.11
	ภายในกลุ่ม	8.60	133	.06		
	รวม	8.89	135			
4. ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหานักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	.02	0.34	.71
	ภายในกลุ่ม	8.32	133	.06		
	รวม	8.36	135			
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	.13	2.18	.12
	ภายในกลุ่ม	8.22	133	.06		
	รวม	8.49	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	.06	3.02	.06
	ภายในกลุ่ม	2.78	133	.02		
	รวม	2.91	135			

จากตาราง 3 พบว่า ครูประจำชั้นที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับชั้นของครูประจำชั้น

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	.07	0.91	.41
	ภายในกลุ่ม	10.69	133	.08		
	รวม	10.84	135			
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	.11	1.91	.15
	ภายในกลุ่ม	7.50	133	.06		
	รวม	7.72	135			

ตาราง 4 (ต่อ)

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	.15	2.29	.11
	ภายในกลุ่ม	8.60	133	.06		
	รวม	8.89	135			
4. ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหานักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	.02	0.34	.71
	ภายในกลุ่ม	8.32	133	.06		
	รวม	8.36	135			
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	.13	2.18	.12
	ภายในกลุ่ม	8.22	133	.06		
	รวม	8.49	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	.06	3.02	.06
	ภายในกลุ่ม	2.78	133	.02		
	รวม	2.91	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูประจำชั้นที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับชั้นที่ต่างกัน มีการปฏิบัติในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จากการสัมภาษณ์โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Description analysis) ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

ครูแนะแนว หรือครูประจำชั้นมีดำเนินการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) แบบประเมินความเครียด แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ แบบคัดกรองรายบุคคล ตลอดจนมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคลในรูปแบบแฟ้มเอกสารและทะเบียนประวัตินักเรียน โดยครูประจำชั้นจะเป็นผู้เก็บข้อมูล และมีการบันทึกข้อมูลในระบบ BMIS ซึ่งเป็นระบบที่ครูทุกคนสามารถเข้าไปค้นหาข้อมูลของนักเรียนได้ ทำให้สามารถรู้จักและเข้าใจนักเรียนรายบุคคลได้มากยิ่งขึ้น

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน

การคัดกรองเบื้องต้นจากแบบฟอร์มการสมัครเรียนของนักเรียน ตามรายละเอียดที่ได้รับจากสถานศึกษาเดิมของนักเรียน และมีการประเมินช่วงหลังจาก 2 เดือนแรกด้วยแบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน SDQ และแบบทดสอบ snap4 เพื่อเป็นการคัดกรองนักเรียนได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีการสอบถาม การสัมภาษณ์จากผู้ปกครองนักเรียนเมื่อได้ข้อมูลตามที่ต้องการแล้วก็จะมีการนำข้อมูลมาสรุปผลและแบ่งนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา อย่างเหมาะสม เพื่อดูแลและพัฒนาได้อย่างตรงจุด

3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน

การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลหนึ่งถึงความต้องการที่แตกต่างกันและพัฒนาอย่างตรงจุด โดยศึกษาจากความถนัด ความสนใจของผู้เรียน มีการส่งเสริมต่อยอดในความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง อีกทั้งงานแนะแนวระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมแก่นักเรียนแต่ละกลุ่ม

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา

การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรงเรียนโดยยึดและปฏิบัติตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่มีการทำงานประสานกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งผู้ปกครองครูเฝ้าสังเกตพฤติกรรมเป็นระยะ โดยได้รับความร่วมมือจากครูผู้สอน เพื่อนของนักเรียน และผู้ปกครองที่เฝ้าระวังร่วมกัน และมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านต่าง ๆ ในด้านการแก้ไขปัญหา อีกทั้งครูประจำชั้นและครูแนะแนวจัดทำระบบบันทึกพฤติกรรมรายบุคคลที่ผู้เรียนสามารถติดตามตรวจสอบคะแนนพฤติกรรมของตนเองได้ตลอดเวลา

5. ด้านการส่งต่อนักเรียน

การดำเนินการส่งต่อนักเรียนให้กับหน่วยงานที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา มีการประสานงานขอความร่วมมือไปยังผู้นำชุมชน สถานีตำรวจ สถานพยาบาลเพื่อดูแลและช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านยาเสพติด โดยอนุญาตหรือผ่อนปรนให้มีการจัดการเรียนการสอนหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

สรุปผลการศึกษา

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ครูประจำชั้นที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านการส่งเสริมนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูประจำชั้นที่เป็นเพศหญิงมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากกว่าครูประจำชั้นที่เป็นเพศชาย ส่วนครูประจำชั้นที่มีประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ในระดับชั้นที่ต่างกัน มีการปฏิบัติในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ครูแนะแนว หรือครูประจำชั้นมีดำเนินการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคลในรูปแบบแฟ้มเอกสารและทะเบียนประวัตินักเรียน การคัดกรองเบื้องต้นจากแบบฟอร์มการสมัครเรียนของนักเรียน ตามรายละเอียดที่ได้รับจากสถานศึกษาเดิมของนักเรียน และมีการประเมินช่วงหลังจาก 2 เดือนแรกด้วยแบบประเมิน เพื่อเป็นการคัดกรองนักเรียนได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลหนึ่งถึงความต้องการที่แตกต่างกันและพัฒนาอย่างตรงจุด มีการส่งเสริมต่อยอดในความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล การป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียนโดยยึดและปฏิบัติตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่มีการทำงานประสานกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งผู้ปกครองโดยมีการส่งต่อนักเรียนอย่างเป็นระบบ การดำเนินการส่งต่อนักเรียนให้กับหน่วยงานที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการแก้ไข ดูแลและช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา โดยอนุญาตหรือผ่อนปรนให้มีการจัดการเรียนการสอนหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมปัญหาของนักเรียน

อภิปรายผล

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 5 ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะครูประจำชั้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติตามเป้าประสงค์ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่กำหนดให้โรงเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ป้องกันพฤติกรรมเบี่ยงเบนและเป็นไปตามเกณฑ์คุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตร ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้มีกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ มีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ซึ่งมีแนวทาง รูปแบบ เครื่องมือ ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันในสำนักงานเขตบางเขน ส่งผลให้ครูประจำชั้นต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เหมือนกันทั้งสำนักงานเขตบางเขน จึงเป็นผลให้ระดับการปฏิบัติของครูประจำชั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สุภัสสร สุริยะ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบการศึกษาค้นคว้าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการส่งเสริมนักเรียนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ครูประจำชั้นที่เป็นเพศหญิงมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากกว่าครูประจำชั้นที่เป็นเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเนตร มุลทองจาด (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน

ครูประจำชั้นที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเนตร มุลทองจาด (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

ครูประจำชั้นที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับชั้นที่ต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา มาสุข (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สรุปได้ว่า แนวทางส่งเสริมระบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน มีครูประจำชั้นทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนในปกครองดำเนินการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย จัดเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลในรูปแบบแฟ้มเอกสารและทะเบียนประวัตินักเรียนและบันทึกข้อมูลในระบบออนไลน์ ทำให้สามารถรู้จักและเข้าใจนักเรียนรายบุคคลได้มากยิ่งขึ้น เพื่อความสะดวกในการคัดกรองนักเรียนครูประจำชั้นได้นำข้อมูลมาสรุปผลและแบ่งนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนผู้ปกครอง ชุมชน ร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ปัญหา อีกทั้งพัฒนาได้อย่างตรงจุดโดยยึดและปฏิบัติตามแนวทางระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน กรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น จะมีการประสานงานและส่งต่อไปยังหน่วยงานภายนอกที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านดูแลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูประจำชั้น ครูแนะแนว หรือครูที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล และให้ความร่วมมือในการกรอกข้อมูลนักเรียน ที่เป็นจริงและครบถ้วนสมบูรณ์
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน ครูประจำชั้น ครูแนะแนว หรือครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับผลการวิเคราะห์พฤติกรรมนักเรียนเพื่อจำแนกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา โดยบันทึกจัดทำข้อมูลในทะเบียนสะสมของนักเรียน แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน พุดคุยซักถามข้อมูลจากบุคคลอื่น เพื่อบันทึกพฤติกรรมหลาย ๆ ด้าน
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน มีการจัดกิจกรรมการประชุมผู้ปกครองในทุกภาคเรียน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพ
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน ครูประจำชั้น ครูแนะแนว หรือครูที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของทางโรงเรียนโดยมีการทำความเข้าใจกับครูทุกท่านและร่วมกันปรึกษา

หรือ เพื่อที่จะกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

5. ด้านการส่งต่อนักเรียน ครูประจำชั้น ครูแนะแนว หรือครูที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่เป็นปัญหาที่ยากต่อการช่วยเหลือจากบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการติดตามและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

6. ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่เน้นการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

7. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2564). ปัญหาพฤติกรรมวัยรุ่น. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2565, จาก http://www.psyclin.co.th/new_page_57.htm.

ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จันทร์ฉาย ไทยรัตน์. (2561). การบริหารและการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน. (2565). คู่มือการคัดเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุนิสา มาสุข. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภัทสร สุริยะ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ. (2559). รูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

E0037S: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

TRANSFORMATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS PERFORMANCE MOTIVATION TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วีระพงษ์ กิ๋วเขียว¹ จิโรจน์ หมั่นเทพ² นิษฐา พรสุริวงษ์³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 300 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 23 คน และครู 277 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) โดยวิธีการจับฉลากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าอยู่ระหว่าง .385-.538 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 3 ตัวแปรเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ (X₁) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₂) และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล (X₃) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.566 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 31.30 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.813 + 0.397X_1 - 0.302X_2 + 0.213X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.558X_1 - 0.353X_2 + 0.302X_3$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research is 1) To study the level of transformational leadership of school administrators. under the Office of Trat Primary Educational Service Area. 3) To study the relationship between transformational leadership of school administrators under the Trat Primary Educational Service Area Office. that affect teachers' motivation to work and 4) to study the transformational leadership of school administrators affecting teacher performance motivation. Under the Trat Primary Educational Service Area Office The sample group used in the research was 300 administrators and teachers under the Trat Primary Educational Service Area Office, academic year 2022. They were divided into 23 administrators and 277 teachers by Stratified sampling and simple random sampling were drawn by drawing lots. The tools used in the research were questionnaires. The statistics used in the research were mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient and analyzing predictive variables that can predict using multiple regression statistics

The results of the research were as follows: 1) The transformational leadership of school administrators Under the Trat Primary Educational Service Area Office Overall, the opinions were at a high level. 2) Teachers' motivation in performance Under the Trat Primary Educational Service Area Office Overall, the opinions were at a high level. 3) The correlation coefficient between transformational leadership of school administrators and teacher performance motivation. Under the Trat Primary Educational Service Area Office were between .385 to .538 in terms of ideological influence intellectual stimulation inspiring and in consideration of individuality. There was a positive correlation with teacher performance motivation. Under the Trat Primary Educational Service Area Office 4) Good predictive variables of transformational leadership of school administrators consisted of 3 variables, ranked in order of importance as follows: ideological influence (X_1); intelligence (X_3) and individuality (X_2), which were the three good predictors of teacher performance motivation. Under the Trat Primary Educational Service Area Office with statistical significance at the .01 level with a multiple correlation coefficient of 0.566, indicating that this set of predictive variables together can predict teacher performance motivation at 31.30 percent as follows:

Forecasting equations in raw score:

$$Y = 2.813 + 0.397X_1 - 0.302X_2 + 0.213X_3$$

Forecasting equations in standard score:

$$ZY = 0.558X_1 - 0.353X_2 + 0.302X_3$$

Keywords: transformational leadership, performance motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยและสังคมในแต่ละประเทศมีการเปลี่ยนแปลงและเกิดการแข่งขันกันสูง แต่ละประเทศก็ต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตภายในสังคมของตนเองให้สูงขึ้นเพื่อเป็นที่ยอมรับกับนานาประเทศ แต่ละประเทศจึงต้องมีการพัฒนา ส่งเสริม ความเป็นอยู่สร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและยั่งยืน ในการพัฒนานั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางรากฐานในการดำเนินชีวิตตั้งแต่เริ่มต้น การจะพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล และยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคม ให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียน ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นนโยบาย และโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้ซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงานการบริหารก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ผลสัมฤทธิ์ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานและคุณภาพโรงเรียนที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น ๆ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548: 1) การสร้างแรงจูงใจให้กับครูยังมีส่วนสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นให้การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง จึงถือได้ว่าแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ ทำให้การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับผลลัพธ์ที่ตามมาก็คือ ศักยภาพในตัวครูเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคน เป็นเรื่องที่จะยืดหยุ่นและทำได้ยาก เนื่องจากครูมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศต่างวัย และต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติของแต่ละบุคคล

การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหาร ปัจจุบัน ในการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญมากกว่าการจัดการ (Management) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลก เพื่อสามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสามารถปฏิบัติพันธกิจในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเป็นไปอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน หัวใจสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่เคิลโฮลเวอร์สัน (Michelle Holverson. 2020) และผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้เพียงลำพัง จึงจำเป็น

ต้องอาศัยผู้ร่วมงานที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ นั่นคือครู ผู้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการเป็นภาวะผู้นำ จูงใจครูหรือผู้ร่วมงานทุกคนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความร่วมมือและร่วมใจปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามเป้าหมาย โดยแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเป็นการโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (vroom. 1970: 10)

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การการที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจและเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2556: 212) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญและส่งผลต่อการทำงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งจะทำให้้องค์กรสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ดังที่ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563: 148-149) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญมากที่จะทำให้ครูและบุคลากรทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีเทคนิคและวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในบังคับบัญชาโดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการต่าง ๆ ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อจะได้นำพาองค์กรไปในทางที่ดีขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีโรงเรียนจำนวนทั้งหมด 104 โรงเรียน เป็นครู จำนวน 1,192 คน มีนางช่อชะบา ชื่นบาน เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จัดการศึกษาทุกระดับได้มาตรฐาน มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล จึงจำเป็นต้องมีระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลรายงานการสรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีจำนวนสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนทั้ง 2 ระดับ คือ 1) ระดับการศึกษาปฐมวัย และ 2) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 โรงเรียน ระดับการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ มีสถานศึกษาที่ได้ระดับดี 22 โรงเรียน ระดับดีเลิศ 160 โรงเรียน และระดับยอดเยี่ยม 118 โรงเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีสถานศึกษาที่ได้ระดับดี 37 โรงเรียน ระดับดีเลิศ 190 โรงเรียน และระดับยอดเยี่ยม 73 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2564)

และจากข้อมูลรายงานการสรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีจำนวนสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนทั้ง 2 ระดับ คือ 1) ระดับ

การศึกษาปฐมวัย และ 2) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 104 โรงเรียน ระดับการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ มีสถานศึกษาที่ได้ระดับดี 71 โรงเรียน ระดับดีเลิศ 140 โรงเรียน และระดับยอดเยี่ยม 101 โรงเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีสถานศึกษาที่ได้ระดับดี 56 โรงเรียน ระดับดีเลิศ 166 โรงเรียน และระดับยอดเยี่ยม 90 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2565)

จากข้อมูลรายงานการสรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2563 และปี 2564 จะเห็นว่าผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา มีอัตราการลดลงของสถานศึกษาที่ได้ระดับเกณฑ์คุณภาพดี ดีเลิศ และยอดเยี่ยม แม้จะมีจำนวนสถานศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นก็ตาม การประเมินคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จ อาจเนื่องมาจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด จำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะการกระทำดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากปัญหาข้างต้นที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สมมติฐานในการวิจัย

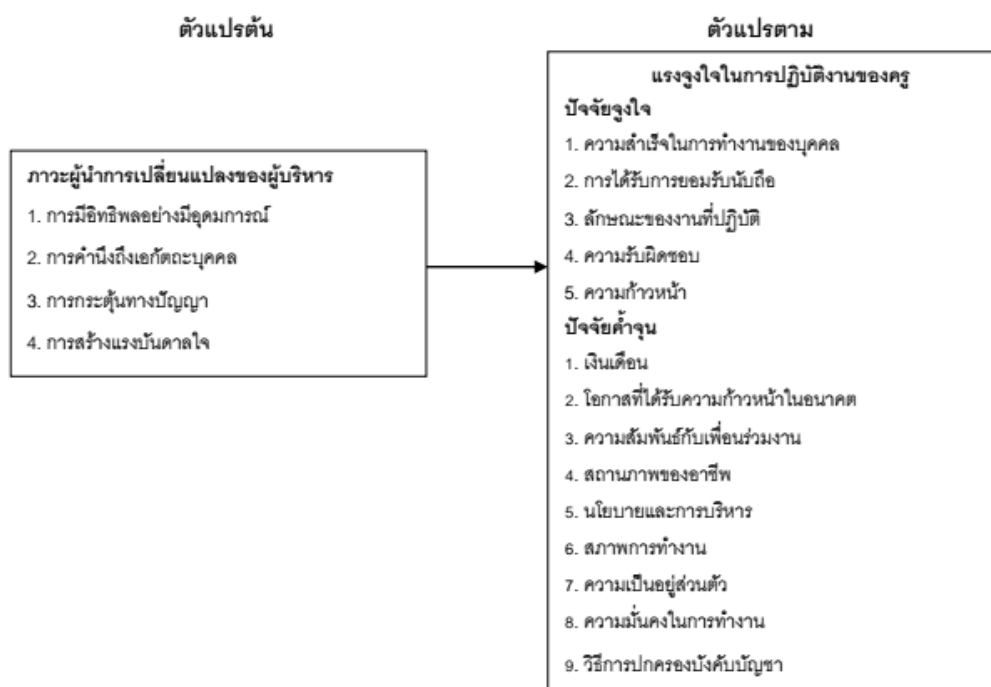
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูล ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยยึดหลักทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1994) ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงเอกัตบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การสร้างแรงบันดาลใจ และทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 ทั้ง 104 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารและครูทั้งสิ้น 1,192 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 93 คน และครู จำนวน 1,099 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane.1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 300 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) โดยวิธีการจับฉลากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 100 ข้อ ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = .80-1.00$
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ของครอนบาค แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร α -Coefficient ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า $= .988$
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 4 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment

Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการศึกษา

1. แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1)	3.52	.812	มาก
2. ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X2)	3.70	.674	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3)	3.55	.817	มาก
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X4)	3.54	.787	มาก
รวม	3.58	.739	มาก

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .739) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .674) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .817) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .812) ตามลำดับ

2. แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	3.87	.504	มาก
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.84	.650	มาก
รวม	3.85	.553	มาก

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .553) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยจูงใจ

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .504) รองลงมา คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .650) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	1.000				
2. ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2)	.854**	1.000			
3. ด้านการกระตุนทางปัญญา (X_3)	.929**	.864**	1.000		
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_4)	.853**	.926**	.896**	1.000	
Y	.538**	.385**	.516**	.431**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ทิศทางบวก ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_1Y} = .538$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกระตุนทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_3Y} = .516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_4Y} = .431$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_2Y} = .385$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.813	.156		18.037	.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.397	.096	.558	4.131	.000
ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2)	-.302	.085	-.353	-3.567	.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.213	.099	.302	2.165	.031
R = .566, Adjusted R ² = .313, SE(est.) = .47823, F = 46.478, Sig = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .566 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 31.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .47823

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ($\beta = .558$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ($\beta = .302$) และด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2) ($\beta = -.353$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.813 + .397X_1 - .302X_2 + .213X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .558X_1 - .353X_2 + .302X_3$$

สรุปผลการศึกษาว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x3y} = .516$)

กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.566 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 31.30 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.813 + .397X_1 - .302X_2 + .213X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .558X_1 - .353X_2 + .302X_3$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารงานย่อมมีองค์ประกอบทั้งภายในตัวผู้บริหาร เช่น พฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ และใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงทั้งความคิด ทักษะคติ เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสิดา (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้บริหาร จำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจ โดยที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจเป็นการชักนำให้คนมุ่งมั่นทำงาน และองค์การใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมากย่อมเกิดความพึงพอใจสูง และการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย ออรรณ ภักต์ดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภูวิศ สิงสีดา (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธชกุล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภัทรดา จานงประโคน (2561: 17) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือผลักดัน ชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ตนต้องการโดยมีตัวกระตุ้นที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจซึ่งเรียกว่า สิ่งจูงใจ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจว่า แต่ละบุคคลมีความต้องการอย่างไรเพื่อที่จะสามารถจัดบรรยากาศองค์การให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาพันธ์ หันจางสิทธิ (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันส่งผลต่อความอยู่รอดหรือความก้าวหน้าขององค์การที่ต้องอาศัยการทำงานแบบบูรณาการของปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น โดยบุคคลที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันคือผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การในความเป็นจริงองค์การต้องการผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นผ่านการโน้มน้าวหรือจูงใจบุคลากรในองค์การให้เห็นทิศทางที่นำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แบส และคณะ (Bass; et al. 1987: 73-87) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับต้นกลาง และสูง วิธีการศึกษา คือให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลาง ประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า การแสดงออกถึงภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงส่วนการแสดงผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงมีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง และการแสดงออกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมีมีการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางที่มีสูงกว่าการรับรู้ส่วนการจัดการโดยมีข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการรับรู้

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ร้อยละ 31.30 เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล ทั้งนี้จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารมีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ ผู้บริหารได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ได้รับตำแหน่งในทางกลับกัน ผู้ได้บังคับบัญชาก็ต้องการที่จะมีประสิทธิผลของงานที่จะเห็น ผู้บริหาร สนับสนุนที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น ผู้ได้บังคับบัญชาก็ต้องการที่จะเห็นผู้บริหารสนับสนุนหรือส่งเสริมตนเพื่อรับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสิดา (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 99.30 และสอดคล้องงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษนิษฐ์ แสงวงสุข (2560) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ครูมีความต้องการที่จะหาวิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสมแก่การแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามด้วยบทบาทที่มุ่งมั่นตามวิสัยทัศน์ที่ตนเองได้ตั้งไว้ โดยผู้นำจะต้องมีศักยภาพมากกว่าจนเกิดการยอมรับทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธาเคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ควรมีวางแผนการทำงานให้สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงานอย่างยิ่ง ควรมีแนวทางในดำเนินงานของผู้บริหารที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึง ใส่ใจถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคล ให้โอกาสผู้ตามได้ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเหมาะสมกับศักยภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วยการใส่ใจ เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองโดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของครู
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และบุคคลทั่วไป มีวิธีการกระตุ้นให้ครูแต่ละคนเห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวม ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีความเชื่อมั่นในตัวครูแต่ละคนว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ และมีวิธีการส่งเสริมให้ครูร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือฝึกอบรมวิทยากร การปรับกระบวนการทัศน์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**. ม.ป.พ.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกรุงเทพมหานครที่ 11**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ**. แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- เชษนิรี แสงสุข. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ปฐมมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรดา จ่านประโคน. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูวิศ สิงสีดา. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2564). **รายงานการสรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2563**. ตราด: สำนักงานฯ.
- _____. (2565). **รายงานการสรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2564**. ตราด: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อริศรา ขอบจิต. (2560). **แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดน ไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Bass, B. M.; et al. (1987). **Transformational Leadership and the Falling Dominoes Effect**. Group and Organization Studies: 73-87.
- Bernard, M.; & Avolio, Bruce J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks: Calif: Sage.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychology Testing**. New York: Harper.

Herzberg, Frederic. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiely & Sons.

Likert, R. (1976). *New Way of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill.

Michelle Holverson. (2020). *Effective Leadership in the 21st Century*. Accessed January 17, Availabla from
<http://www.leadingtoday.org/Onmag/sepoct04/mh-sepoc04.html>.

Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. New York: John Willey & Son.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper Enternational Edition.

E0038S: วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ADMINISTRATORS' VISION AFFECTING THE QUALITY OF ACADEMIC AFFAIRS OF THE SCHOOL UNDER THE TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ศรัณญา ฝอยฟู¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน คุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในคือ แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .45-.65 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. คุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร, คุณภาพ, งานวิชาการ

Abstract

The objective of this study were to study The Vision of School Administrators, The Quality of The Academic Dministraton of schools and the co-relation between The Vision of School Administrators Affecting The Quality of The Academic Dministraton of schools under the Office of Trat Primary Education Service Area. The sample used in this research was 295 school administrators and teachers in schools under Trat primary educational service area office. Research instruments of questionnaire which reliability

was .74 The statistics for analyzing data were mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The Vision of School Administrators under Trat primary educational service area office, in the overall and in the each aspect were at a high level.
2. The Quality of The Academic Dministraton of schools under Trat primary educational service area office, in the overall and in the each aspect were at a high level.
3. The Vision of School Administrators Affecting The Quality of The Academic Dministraton of schools under Trat primary educational service area office with a statistically significant .01
4. The affecting The Vision of School Administrators The Quality of The Academic Dministraton of schools under Trat primary educational service area office with a statistically significant .01.

Keywords: The Vision of School Administrators, The Quality, The Academic Dministraton

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการบนทางสายกลาง มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้ และสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็วรับจากการมุ่งเน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาตลอดจนการพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมทางอาชีพ และมีความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560: 65-68) ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันและอนาคตที่เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร (information society) มากขึ้นการบริหารในสถานการณ์ต่าง ๆ ต้องมีผู้นำที่ประสบความสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหาร และวัฒนธรรมการทำงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง อีกคำกล่าวที่ว่า "ผู้ที่อยู่รอดมิใช่เป็นสายพันธุ์ที่แข็งแรงที่สุดหรือฉลาดที่สุด แต่ต้องเป็นผู้ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุด" การสร้างการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้นำต้องมีความสามารถในการนำองค์การในยุคของการสร้างวิสัยทัศน์ และในการพัฒนาภาวะผู้นำ ต้องทำให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์การในปัจจุบันและอนาคต (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557)

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำในอนาคตจึงต้องมีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก (global perspective) ต้องชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม รวมถึงต้องเข้าใจองค์กรในรูปแบบใหม่จากมุมมองที่เป็นองค์รวม เพื่อการปฏิบัติงานของทุกกลไกเห็นได้จากองค์การสมัยใหม่ที่ได้นำหลักการ

เกี่ยวกับการบูรณาการ ความยืดหยุ่นและเปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นดังนั้นผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงต้องชอบความท้าทายและการทดลองใหม่รู้จักลดข้อจำกัดของตนและองค์การให้น้อยลง และมีความกล้าเสี่ยงอย่างรอบคอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์นี้ให้มาก (Kotter. 1988; อ้างถึงใน เมตตา สารวิงค์. 2558: 27)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดทิศทางขององค์กรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 (ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) วิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบความสามารถของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ผลการทดสอบความสามารถของผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-Net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และผลการทดสอบความสามารถของผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-Net ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า 1) คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในภาพรวมระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 50 ขึ้นไป นอกนั้นมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 50 2) คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในภาพรวม ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 50 นอกนั้นมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 50 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาษาไทย (51.74) ภาษาอังกฤษ (29.20) วิทยาศาสตร์ (28.78) และคณิตศาสตร์ (21.36) 3) คะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่าผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนด้านความสามารถด้านคณิตศาสตร์และด้านความสามารถด้านภาษาไทย มีผลการประเมิน รวมทั้ง 2 ด้าน ลดลง ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดส่งผลให้มีปัญหาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2565) และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่สถานศึกษา อันส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนให้ทันสมัยและมีความเข้มแข็งทางวิชาการ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบแนวทางการคิดที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาและสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินงานวิชาการภายในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญและถือเป็นงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่ เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างความมั่นใจในการเข้ารับบริการทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้การดำเนินงานวิชาการเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

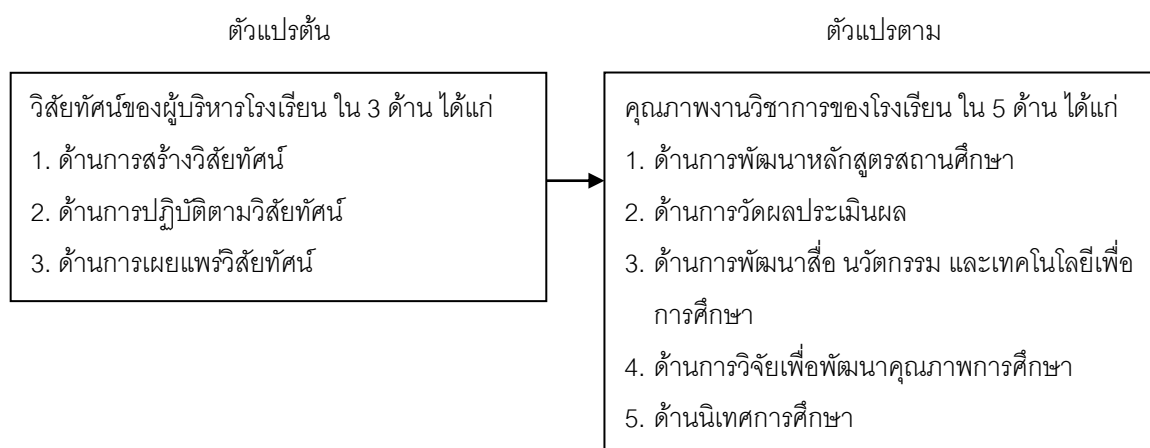
1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
4. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งจะ เป็นข้อมูลที่ใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยศึกษาได้สรุป วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปแนวคิด นำมาสรุปกรอบแนวความคิด ในการทำวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 2) คุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านนิเทศการศึกษา

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,167 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 295 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) ไปให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 295 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	n = 295		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.218	.461	มาก	2
2. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.413	.430	มาก	1
3. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.147	.524	มาก	3
รวม	4.259	.403	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ตาราง 2 ผลการศึกษาคณาภพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

คณาภพงานวิชาการของโรงเรียน	n = 295		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.322	.601	มาก	4
2. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.419	.576	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.397	.475	มาก	2
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.387	.623	มาก	3
5. ด้านนิเทศการศึกษา	4.308	.521	มาก	5
รวม	4.360	.367	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า คณาภพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนิเทศการศึกษา

ตาราง 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X	Y
X_1	1.000				
X_2	.677**	1.000			
X_3	.462**	.669**	1.000		
X	.821*	.903**	.846**	1.000	
Y	.385**	.496**	.445**	.518**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r = .518$) อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการศึกษากการถดถอยของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	B	SE	Beta	t	sig
(Constant)	2.302	.219		10.506**	.000**
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.071	.058	.088	1.212	.227
2. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_2)	.261	.074	.302	3.542**	.000**
3. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_3)	.146	.051	.207	2.889**	.000**

$R = .526$, $R^2 = .276$, $Adj R^2 = .267$, $SE = .315$, $F = 1.265$, $p = .00$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.70 และนำไปเขียนเป็นสมการถดถอย เพื่อการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.302 + .261x_2 + .146x_3$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .302x_2 + .207x_3$$

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

คุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านนิเทศการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นและเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ สามารถมองแนวทางวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่ชัดเจน สามารถนำองค์ประกอบไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องสามารถนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงได้ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ ทศนียา ชื่นเจริญ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับ อรภาณูญณ์ เฉียงกลาง (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาคูณภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าประสงค์และจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผลที่เป็นระบบ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ครูผู้สอนใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ ภานุวัฒน์ กาศแก้ว (2559) ได้ศึกษามิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การ

บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลัยพร สาวิสัย (2563) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิจัยพบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารเป็นผู้นำปฏิบัติงานและพัฒนากิจการศึกษาย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมวางแผนงานวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการร่วมกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ รวยรินทร์ เพียรพิทักษ์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐพล อุ่นแก้ว (2565) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ในมิติการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนชุมชนพญานาญกุล อำเภอประทิว จังหวัดชุมพร ผลการวิจัย พบว่า วิสัยทัศน์ในมิติการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนชุมชนพญานาญกุล อำเภอประทิว จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้บริหารมีการดำเนินงานโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายแผนงานการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นภายในของบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และกระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ รวยรินทร์ เพียรพิทักษ์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 19) ที่กำหนดไว้ว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาให้สถานศึกษาพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ที่มุ่งสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยคณะครูเป็นผู้นำภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำระดับสูงเปิดกว้างให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก จัดระบบการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี สื่อสารได้หลายทางและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับรู้และชื่นชมผลงานร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรใน

การปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและสร้างการยอมรับมีวิสัยทัศน์ที่ดี ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และควรมีการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน
2. คุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน ด้านนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการสร้างวิสัยทัศน์กับคุณภาพงานวิชาการ ผู้บริหารควรกำหนดค่านิยมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จรรยารัตน์ แกวปั่นขันธุ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ณัฐพล อุ่นแก้ว. (2565). วิสัยทัศน์ในมิติบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนชุมพรปัญญาคุณอำเภอประทิว จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- ทัศนียา ชื่นเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว. (2559). มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาลัยพร สาวิชัย. (2563). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- เมตตา สารวงศ์. (2558). การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รวยรินทร์ เพียรพิทักษ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2565). ตราด: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อรกาญจน์ ฉะเชิงกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

E0040S: การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE OPERATION THE STUDENT ASSISTANT SYSTEM OF SCHOOLS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TRAT

โพธิ์เงิน อักษรศักดิ์¹ พรพิมล ประวิตรุ่งเรือง² ภารดี อนันต์นาวี³

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน และแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Kreicic; & Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 283 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟและวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมและด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โรงเรียนควรจัดหาวิธีการและแนวทางในการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำเป็นนโยบายของสถานศึกษาในการปฏิบัติที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจนและมีคุณภาพ โรงเรียนควรดำเนินการให้มีการประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน รวมถึงการจัดกิจกรรมโฮมรูมให้กับผู้เรียนและมีความเอาใจใส่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม โรงเรียนควรดำเนินการให้มีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อโดยใช้คำพูดที่สร้างสรรค์

คำสำคัญ: การดำเนินงาน, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, โรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were to study, compare and guidelines to develop the operation the student assistant system of schools under Trat Primary Educational Service Area Office, classified by education level, work experience and school size. The sample used in this research was 283 teachers in schools under Trat Primary Educational Service Area Office. Research instrument was 5-rating scale questionnaire with the reliability of .98. The statistics for data analysis were mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA and Scheffe' test

The research results were as follows: 1) The operation the student assistant system of schools under Trat Primary Educational Service Area Office, in overall and each aspect were at a high level. 2) The teachers have education level and work experience different, the operation the student assistant system of schools, in overall and each aspect were no different. The teachers have school size different the operation the student assistant system of schools, in overall and student individual acquaintance were statistically significant different at the .05 level, for the others aspect were no different, 3) The guidelines to develop the operation the student assistant system of schools under Trat Primary Educational Service Area Office school should provide methods and solutions for developing student support systematically by setting school policy in clear and quality practice, school should hold a parent's meeting every semester and homeroom meeting for their students every week appropriately and should be attentive equally in prevention and problem-solving, and school should explain to students how the importance of sending students by using teacher's creative quotes.

Keywords: The Operation, The Student Assistant System, School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 22 แนวการจัดการศึกษายังให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนทุกคนโดยยึดหลักว่า ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ รวมทั้งมาตรา 23 (5) ในการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งเรื่องหนึ่งที่กำหนดให้ดำเนินการคือเรื่อง ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การจัดกระบวนการเรียนให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้รู้จักคิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา อีกทั้งมีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 11-12) จากความมุ่งหมายและ

หลักการดังกล่าวจะเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มุ่งให้การคุ้มครองป้องกัน ดูแล แก้ไขให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพนักเรียนอย่างมีแบบแผนและมีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะชีวิต มีภูมิคุ้มกันอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอดปลอดภัยจากสภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้เป็นระบบที่มุ่งวางพื้นฐานและแนวทางการดำเนินการในประเด็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย. 2559: 8)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 ซึ่งมีภารกิจหลักที่เป็นหัวใจของการดำเนิน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลนักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลายรูปแบบทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นการรู้ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูประจำชั้นมีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้นสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อการคัดกรองเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันการแก้ไขและช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้องซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ มิใช่ใช้ความรู้สึกคาดเดา โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดได้น้อยที่สุด 2) การคัดกรองนักเรียน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองทั้งสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อจัดแบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ หมายถึงนักเรียนที่ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของตนเองหรือสังคมส่วนรวมในด้านลบ กลุ่มเสี่ยง หมายถึง นักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น เก็บตัว แสดงออกเกินขอบเขตการปรับตัวทางเพศ ไม่เหมาะสม ทดลองสิ่งเสพติดผลการเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ กลุ่มมีปัญหา หมายถึง นักเรียนที่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาชัดเจนมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของตนเองและต่อสังคมส่วนรวมในด้านลบ ซึ่งไม่ให้ นักเรียนรู้ตัวว่าตนเองถูกจัดอยู่ในกลุ่มใดให้เปิดเป็นความลับ 3) การส่งเสริมและพัฒนาก่อให้เกิดการส่งเสริม ให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลของครูประจำชั้นให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพมีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหาลับกลับมามีพฤติกรรมดีขึ้นตามสถานศึกษาและชุมชนมุ่งหวัง 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ครูประจำชั้นควรให้ความเอาใจใส่ต่อนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกันแต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมี 3 ปัญหานั้นจำเป็นอย่างมากที่จะต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน โดยไม่ปล่อยปะละเลยจนกลายเป็นปัญหาของสังคมในอนาคต 5) การส่งต่อ ในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือและนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านกรณีเด็กที่มีความสามารถพิเศษหรือเด็กอัจฉริยะเด็กที่มีความต้องการพิเศษเด็กด้อยโอกาสก็ควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เด็กนักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547: 1-2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบปัญหาในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการสำรวจข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักเรียนพบข้อมูลนักเรียนมีปัญหาหลายประการ ได้แก่ 1) ปัญหาด้านครอบครัวเนื่องจากบิดามารดาหย่าร้างแยกกันอยู่ ครอบครัวขาดความอบอุ่น ทำให้นักเรียนมีจิตใจว่าเหว่เกิดความรู้สึกขาดรัก

ความเข้าใจได้ มีผลกระทบต่อการเรียนรู้มาโรงเรียนไม่มีความสุขตามสมมติในการเรียนต้องการหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจ 2) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ บิดามารดาทำงานต่างจังหวัด นักเรียนจำเป็นต้องอาศัยอยู่กับญาติพี่น้องหรืออยู่กับตามลำพังสภาพ 3) ปัญหาด้านการเรียน นักเรียนความบกพร่องทางการเรียนรู้ สมรรถนะ เด็กขาดแรงจูงใจในการเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับครู ความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับเพื่อน การถูกเพื่อนกลั่นแกล้ง 4) ด้านยาเสพติด เกิดจากการพฤติกรรมเลียนแบบ การถูกชักชวนให้ลองและดื่กคนองนำไปสู่การทดลองใช้สารเสพติด เช่น บุหรี่ เหล้า เป็นต้น 5) ปัญหาด้านเพศสัมพันธ์ การได้รับสื่อต่างๆ ทีวี พฤติกรรมเลียนแบบ ที่ส่งเสริมการมีพฤติกรรมทางเพศ เป็นเหตุให้เกิดตั้งครรภ์ไม่พร้อม การถูกล่วงละเมิดทางเพศจากบุคคลใกล้ชิดหรือบุคคลในชุมชน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้มีกระบวนการทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษารวมทั้งวิธีการกิจกรรมและเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอันจะส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2565)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ว่ามีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างไร เพื่อนำผลวิจัยเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนและแนวทางในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้นักเรียนมีพฤติกรรมตรงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียนและเป็นเยาวชนที่ดีของสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

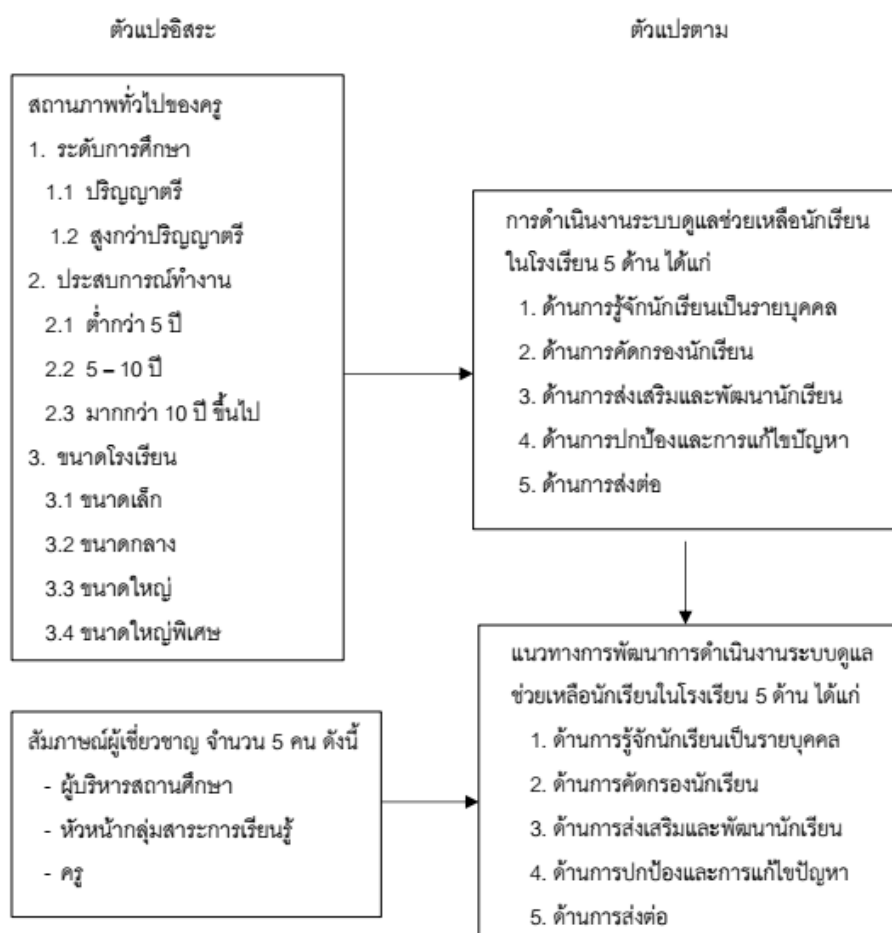
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถใช้ผลวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นตามเป้าหมายที่กำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้ขอบข่ายการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) มี 5 ด้าน โดยศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน แสดงเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 104 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งหมด 1,099 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ จำนวน 283 ชุด โดยหาความเที่ยงตรงหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) อยู่ระหว่าง .60-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) ไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ
2. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด วิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธีสัมภาษณ์ (Content Analysis) จำนวน 5 คน

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน	(n = 283)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.80	0.29	มาก	4
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	3.81	0.27	มาก	2
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน	3.80	0.27	มาก	3
4. ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา	3.83	0.26	มาก	1

ตาราง 1 (ต่อ)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน	(n = 283)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ด้านการส่งต่อ	3.71	0.28	มาก	5
รวม	3.79	0.14	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .14) เมื่อพิจารณารายด้าน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .26) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .27) และด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .27) ส่วนด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งต่อ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .28)

ตาราง 2 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.79	.29	3.82	.29	.56	.93
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	3.81	.27	3.80	.26	.41	.54
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	3.80	.27	3.83	.26	.88	.34
4. ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา	3.83	.26	3.83	.24	.03	.38
5. ด้านการส่งต่อ	3.71	.28	3.72	.28	.26	.97
รวม	3.79	.14	3.80	.12	.52	.10

จากตาราง 2 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 พบว่า ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบรายละเอียดดังนี้

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.13	2	.07	.80	.45
	ภายในกลุ่ม	23.20	280	.08		
	รวม	23.33	282			
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.29	.75
	ภายในกลุ่ม	20.33	280	.07		
	รวม	20.38	282			
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.23	2	.11	1.56	.21
	ภายในกลุ่ม	20.51	280	.07		
	รวม	20.73	282			
4. ด้านการปกป้องและการ แก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.18	2.00	.09	1.41	.25
	ภายในกลุ่ม	18.36	280.00	.07		
	รวม	18.55	282.00			
5. ด้านการส่งต่อ	ระหว่างกลุ่ม	.12	2.00	.06	.78	.46
	ภายในกลุ่ม	21.69	280.00	.08		
	รวม	21.81	282.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.05	2.00	.02	1.27	.28
	ภายในกลุ่ม	5.12	280.00	.02		
	รวม	5.16	282.00			

จากตาราง 3 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบรายละเอียดดังนี้

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.69	3	.23	2.82*	.04
	ภายในกลุ่ม	22.64	279	.08		
	รวม	23.33	282			
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.32	3	.11	1.46	.22
	ภายในกลุ่ม	20.06	279	.07		
	รวม	20.38	282			
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.12	3	.04	.53	.67
	ภายในกลุ่ม	20.62	279	.07		
	รวม	20.73	282			
4. ด้านการปกป้องและการ แก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.20	3	.07	.99	.40
	ภายในกลุ่ม	18.35	279	.07		
	รวม	18.55	282			
5. ด้านการส่งต่อ	ระหว่างกลุ่ม	.05	3	.02	.22	.88
	ภายในกลุ่ม	21.76	279	.08		
	รวม	21.81	282			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.12	3	.04	2.28*	.05
	ภายในกลุ่ม	5.04	279	.02		
	รวม	5.16	282			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด พบว่า โรงเรียนควรจัดหาวิธีการและแนวทางในการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำเป็นนโยบายของสถานศึกษาในการปฏิบัติที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจนและมีคุณภาพ โรงเรียนควรดำเนินการให้มีการประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน รวมถึงการจัดกิจกรรมโฮมรูมให้กับผู้เรียนและมีความเอาใจใส่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม โรงเรียนควรดำเนินการให้มีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อโดยใช้คำพูดที่สร้างสรรค์

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน ส่วนด้านที่มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งต่อ

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมและด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด พบว่า โรงเรียนควรจัดหาวิธีการและแนวทางในการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำเป็นนโยบายของสถานศึกษาในการปฏิบัติที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจนและมีคุณภาพ โรงเรียนควรดำเนินการให้มีการประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน รวมถึงการจัดกิจกรรมโฮมรูมให้กับผู้เรียนและมีความเอาใจใส่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม โรงเรียนควรดำเนินการให้มีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อโดยใช้คำพูดที่สร้างสรรค์

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และประชุมวางแผนกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลให้เป็นปัจจุบันด้วยเครื่องมือที่มีความหลากหลาย มีการนำโปรแกรมสำเร็จรูปช่วยประเมินพฤติกรรมนักเรียน

เข้ามาใช้เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล มีการปรับปรุงข้อมูลของนักเรียนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และมีการส่งต่อข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลให้กับครูที่ปรึกษา มีการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อให้ให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ทักษะ เสริมสร้างประสบการณ์และกิจกรรมซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อช่วยป้องกันและแก้ไข ปัญหาสำหรับนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาหรืออยู่ในกลุ่มเสี่ยง และมีการกำหนดแนวทางการส่งต่อนักเรียนให้ชัดเจน และให้ความรู้กับครูในการส่งต่อเพื่อดำเนินการส่งต่อนักเรียนได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ เกตุประทุม (2560) ได้ศึกษาการดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ขวัญเนตร มุลทองจาด (2564) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ พรศักดิ์ ผกากรอง (2562) ได้ศึกษา การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ผลศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ เพชรจันทร์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตามประสบการณ์การทำงาน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมและด้านการรู้จำนักเรียนเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ เกตุประทุม (2560) ได้ศึกษาการดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ยกเว้น ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษาประชุมวางแผนกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการ จัดทำแผนปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลให้เป็นปัจจุบัน จัดทำข้อมูล นักเรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ด้านการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาควรประชุมครูเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจ ความชัดเจนของตัวชี้วัดการใช้เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มนักเรียนและใช้แบบประเมินนักเรียนให้มีความหลากหลายโดย ผู้เชี่ยวชาญ สนับสนุนให้มีการปรับปรุงข้อมูลของนักเรียนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ โดย ให้ครูที่ปรึกษารายงานผลการดำเนินงานด้านการคัดกรองนักเรียนต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ด้านการส่งเสริมและ พัฒนานักเรียน สถานศึกษาควรประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ร่วมกัน วางแผนในการจัดหาทุนสนับสนุนในการดำเนินงานกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และการจัดหาทุนสำหรับ นักเรียนยากจนทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา สถานศึกษาควรประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติงานจัดเก็บข้อมูลการป้องกันการปกป้องและการแก้ไขปัญหาประจำปี สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559: 11) ที่กำหนดนโยบายระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีการ พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมี ชีวิตที่มีสุขที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา ต้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียน ป้องกันและ การช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้ง ด้านสื่อสาร เทคโนโลยี ปัญหาเศรษฐกิจ การระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาการแข่งขันกันทุกรูปแบบ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความกังวล ล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของทุกคนจนนำไปสู่การเกิดปัญหา และสภาวะวิกฤติทางสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม- ศึกษาตราด ด้านการส่งต่อ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการส่งต่อนักเรียนให้ชัดเจน มีการชี้แจงผู้ปกครองให้เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการส่งต่อ สนับสนุนให้ครูเห็นถึงความสำคัญของนักเรียนสถานศึกษาประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการส่งต่อนักเรียน และมีเครือข่ายการส่งต่อภายในและภายนอกสถานศึกษา
2. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษาควรมีการจัดครูและครูที่ปรึกษาดูแลนักเรียนตาม สัดส่วนที่เหมาะสม
3. ด้านการคัดกรองนักเรียน ครูควรนำผลการคัดกรองนักเรียนไปใช้ในการช่วยเหลือนักเรียน โดยให้ครู ที่ปรึกษารายงานผลการดำเนินงานด้านการคัดกรองนักเรียนต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ
4. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ควรส่งเสริมให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นการรู้จักควบคุม ตนเองและเสริมสร้างทักษะการใช้ชีวิต
5. ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน

6. ด้านการส่งต่อ ควรมีการบันทึกผลการช่วยเหลือหรือรายงานการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ

7. ควรนำแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ไปทดลองใช้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนด้านส่งต่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. ควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรศักดิ์ ผกากรอง. (2562). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศิริรัตน์ เกตุประทุม. (2560). การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2565). ตราด: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย. (2559). เอกสารแนะแนว 9 เล่ม. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แนวทางการเขียนรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

_____. (2559). คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ปีการศึกษา 2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of Psychological Testing. 5th ed., New York: Harper & Row.

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

E0041S: การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

OPERATION OF SCHOOL INTERNAL SUPERVISION UNDER THE PETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ยุวภา พันนุรักษ์¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

การเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the operation of Internal Supervision and 2) compare the operation of Internal Supervision Under The Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, by classified by position, education level, operational experience, and the size of the school. A total of 310 participants were sampled according to the prefabricated tables of Krejcie and Morgan and stratified random sampling. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, T-test Independent, and One-way ANOVA.

The findings were as follows:

Operation of School Internal Supervision Under The Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 was at high level in total. It also found that every aspect was at a much level when considering each one. In descending order, much of them were Curriculum development, Professional development, Group development, Action research and Direct assistance.

When comparing the operation of internal supervision Under The Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 classifying according to by position, overall and each aspect is not different. Classified by level of education in overall and in each aspect. Classified by the size of the school in overall and in each aspect.

Keywords: Operation of School Internal Supervision

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการ แข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญ กับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์ให้สามารถทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และของ โลก ควบคู่กับการรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่ตลาดงานต้องการ และ การพัฒนาประเทศ ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และปัญหาวิกฤตของประเทศ เพื่อให้คนในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนา แล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 1)

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545) และแนวทางการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง โดยถือผู้เรียนสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สิ่งสำคัญของ

การจัดการศึกษาผู้เรียนต้องได้รับการสนับสนุนทั้งจากโรงเรียน บ้าน และสังคมพร้อมกันไปอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนต้องให้ความเข้าใจกับผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและสังคม ได้ทราบว่า การเรียนรู้ของนักเรียนสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา ผู้ปกครอง และชุมชน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษา และยังช่วยให้กระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544: 1)

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่จะนำกระบวนการบริหารจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของโรงเรียนชุมชน ท้องถิ่น การนิเทศภายในโรงเรียนเป็น กระบวนการที่มุ่งเน้นการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ตรงตามสภาพ ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนมากที่สุด การยกระดับการศึกษาให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษา ด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเป็นสถาบันที่ทำตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ กล่าวคือจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป จัดตั้ง รับผิดชอบ การใช้งบประมาณ พัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ กำกับ ติดตามประเมินผล การจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนิเทศภายในสถานศึกษา (เกรียงศักดิ์ เรืองแสง. 2550: 104)

การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นต้องใช้การนิเทศภายในเป็นกระบวนการในการ พัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การ นิเทศการศึกษาจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ที่จะส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนใน โรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของ นักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติ ซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคล จุดมุ่งหมายของการ นิเทศภายในโรงเรียนคือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง งานการเรียนการสอน โดยปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (พวงอ้อย ไชยดี. 2564: 2) จาก การศึกษาข้อมูลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. 2564: 61) ผลการ ดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่ผ่านมา ยัง ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 เนื่องจากผู้บริหารและครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายใน ขาดการวางแผน การจั ดกระบวนการ ไม่มีการกำหนดเป้าหมายและการติดตามผลที่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติได้จริงตามแผน การจัดทำแผน ยกระดับคุณภาพ การจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ไม่มีขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจน ผู้บริหารไม่สามารถอบรมนิเทศ ครูให้เข้าใจได้ เพราะฉะนั้นการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป และทำให้เกิด การนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันส่งผลดีต่อการจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

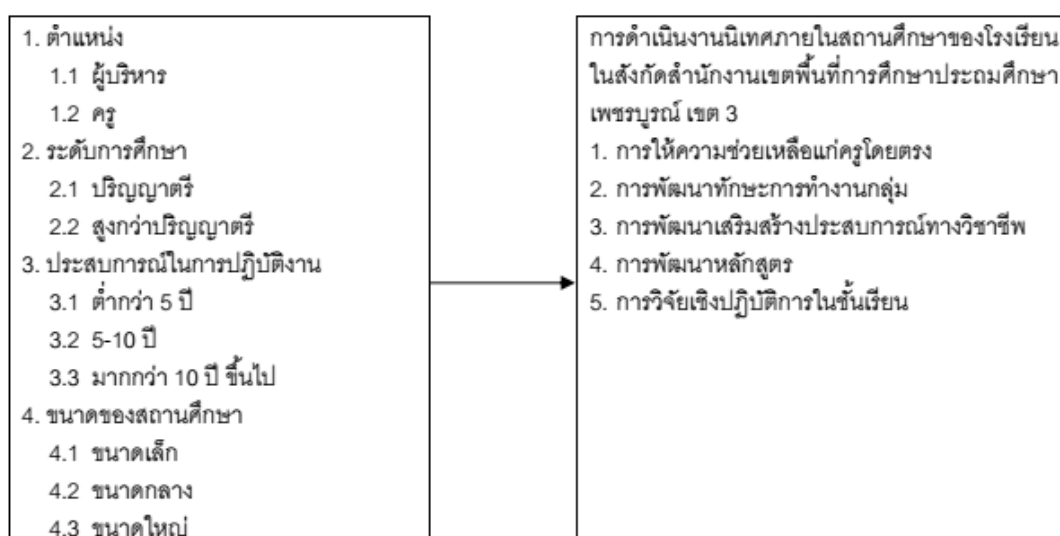
บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ทราบถึงแนวทางในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. ทำให้ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 นำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะ และเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3” ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ใน 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 310 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 154 แห่ง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified a Random Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างครอบคลุมจำนวนประชากรในการวิจัยตามหลักสถิติด้วยการใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.23	0.46	มาก
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.32	0.39	มาก
3. ด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.37	0.43	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.38	0.46	มาก
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.24	0.53	มาก
รวม	4.31	0.39	มาก

ผลการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

การดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ						t	p
	ผู้บริหาร (n = 82)			ครู (n = 228)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่								
ครูโดยตรง	4.29	0.64	มาก	4.21	0.38	มาก	1.08	0.28
2. ด้านการพัฒนาทักษะการ								
ทำงานกลุ่ม	4.36	0.40	มาก	4.31	0.39	มาก	0.98	0.33
3. ด้านการพัฒนาเสริมสร้าง								
ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.38	0.43	มาก	4.36	0.43	มาก	0.36	0.72
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.38	0.45	มาก	4.38	0.47	มาก	0.06	0.95
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ								
ในชั้นเรียน	4.16	0.62	มาก	4.27	0.49	มาก	-1.48	0.14
รวม	4.31	0.46	มาก	4.31	0.36	มาก	0.15	0.88

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

การดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ						t	p
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
	(n = 183)			(n = 127)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ ครูโดยตรง	4.28	0.30	มาก	4.17	0.63	มาก	1.91	0.06
2. ด้านการพัฒนาทักษะการ ทำงานกลุ่ม	4.36	0.33	มาก	4.27	0.46	มาก	1.85	0.07

ตาราง (ต่อ)

การดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ						t	p
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
	(n = 183)			(n = 127)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
3. ด้านการพัฒนาเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.43	0.36	มาก	4.28	0.50	มาก	2.87*	0.00
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.47	0.37	มาก	4.25	0.54	มาก	4.01*	0.00
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	4.36	0.37	มาก	4.06	0.65	มาก	4.77*	0.00
รวม	4.38	0.25	มาก	4.20	0.51	มาก	3.59*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	2.83	2	1.41	6.80*	0.00
	ภายในกลุ่ม	63.88	307	0.21		
	รวม	66.71	309			
2. ด้านการพัฒนาทักษะการ ทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	1.23	0.29
	ภายในกลุ่ม	46.78	307	0.15		
	รวม	47.16	309			

ตาราง (ต่อ)

การดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการพัฒนาเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.79	2		10.86*	0.00
	ภายในกลุ่ม	53.49	307	0.17		
	รวม	57.27	309			
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2.83	2	1.42	6.88*	0.00
	ภายในกลุ่ม	63.12	307	0.21		
	รวม	65.95	309			
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	4.71	2	2.35	8.88*	0.00
	ภายในกลุ่ม	81.35	307	0.26		
	รวม	86.06	309			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.89	2	0.95	6.51*	0.00
	ภายในกลุ่ม	44.59	307	0.15		
	รวม	46.48	309			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	10.23	2	5.11	27.80*	0.00
	ภายในกลุ่ม	56.48	307	0.18		
	รวม	66.71	309			

ตาราง (ต่อ)

การดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. ด้านการพัฒนาทักษะการ ทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	0.66	4.41*	0.01
	ภายในกลุ่ม	45.84	307	0.15		
	รวม	47.16	309			
3. ด้านการพัฒนาเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2	0.51	2.77	0.06
	ภายในกลุ่ม	56.26	307	0.18		
	รวม	57.27	309			
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2.04	2	1.02	4.89*	0.01
	ภายในกลุ่ม	63.92	307	0.21		
	รวม	65.95	309			
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.95	2	0.47	1.71	0.18
	ภายในกลุ่ม	85.11	307	0.28		
	รวม	86.06	309			
	ระหว่างกลุ่ม	1.80	2	0.90	6.18*	0.00
รวม	ภายในกลุ่ม	44.68	307	0.15		
	รวม	46.48	309			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาด้านพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์

ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เมื่อศึกษารายด้านเป็นรายข้อดังนี้

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีกิจกรรมการนิเทศในสถานศึกษาที่เป็นไปอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ มีการนิเทศโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครู

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนางานกลุ่มอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับคนในกลุ่ม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ให้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนากลุ่ม

1.3 ด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูมีความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู รองลงมา คือ มีความคิดสร้างสรรค์และรู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการวางแผนการดำเนินงานระยะยาวของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร ดำเนินการบริหารหลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูแสวงหาข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา รองลงมา คือ มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ และความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสนับสนุนให้มีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ส่วนด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการดำเนินงานนิเทศภายในได้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน โดยในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการวางแผนร่วมกันในการจัดการนิเทศภายในเพื่อช่วยเหลือครู ตลอดจนมีขั้นตอนการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีความสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีในกลุ่ม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีการช่วยเหลือกัน รวมถึงติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ เสริมทักษะในการใช้เทคโนโลยีและสื่อวัสดุอุปกรณ์การสอน รู้หลักการและเทคนิคการสอน ตลอดจนเข้าใจในวิชาที่สอน รวมถึงเข้าใจในผู้เรียน เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดจุดประสงค์วางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร ตลอดจนดำเนินการบริหารหลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการส่งเสริมและเรียนรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญของงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง จึงเป็นผลให้การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพร วัตถุ (2560) ที่พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปฏิพัทธ์ น้อมสูงเนิน และคณะ (2564) ที่พบว่า สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิษชุดา เขียวขุ่ม (2561) ที่พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความเห็นต่อการ

ดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิบูลชัย ศรีเข้ม (2553) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปฏิพัทธ์ น้อมสูงเนิน และคณะ (2564) ที่พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยนันทิมา พงษ์พรหม (2558) ที่พบว่า เปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยนันทิมา พงษ์พรหม (2558) ที่พบว่า เปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพร วัตถุ (2560) ที่พบว่า การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่นำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารและครูควรมีการร่วมกันสังเกต การจัดการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ควรร่วมกันส่งเสริมสมาชิกครูในกลุ่มให้แสดงความสามารถ อย่างเต็มที่ เพื่อใช้ในการทำงานและพัฒนากลุ่ม
3. ด้านการพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ควรส่งเสริมครูให้มีการวางแผน การดำเนินงาน เพื่อพัฒนาเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญกับการหาข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศ เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ควรมีการมุ่งใจและสนับสนุนการทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการใน ชั้นเรียนที่แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. ควรศึกษาการพัฒนางานนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3
3. ควรศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ภายใต้บริบทแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เรืองแสง. (2550). ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปราชญ์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ทัศนทิมา พงษ์พรหม. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพร วัตรฤ. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฏิพัทธ์ น้อมสูงเนิน และคณะ. (2564). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาในอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 5(1): 95.
- พวงอ้อย ไชยดี. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิบูลย์ชัย ศรีเข้ม. (2553). การศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิชชุดา เขียวขุ่ม. (2561). การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงแจรงาม. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). สรุปผลการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ด้านปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

E0042S: การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

THE ACADEMIC ADMINISTRATION EFFECTING ON EFFECTIVENESS OF SCHOOL IN PONG NAM RON DISTRICT UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

คณินนิตย์ นทธีประทุม¹ วิโรจน์ หมั่นเทพ² นิษรา พรสุริวงษ์³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 4) ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 177 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน คือ การสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .726$) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังนั้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5) ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร (X_1) และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (X_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 3 ปัจจัย ดังกล่าวได้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 59.70 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.723 + 0.322(X_5) + 0.284(X_1) + 0.234(X_7)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.406(X_5) + 0.287(X_1) + 0.285(X_7)$$

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the academic administration of educational institutions. Pong Nam Ron District under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 2. 2) To study the effectiveness of educational institutions. Pong Nam Ron District under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 2. 3) To study the relationship between academic administration and school effectiveness. Pong Nam Ron District Under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 2 and 4) To study the academic administration that affects the effectiveness of educational institutions. Pong Nam Ron District under the jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample group was school administrators. A total of 177 teachers and educational personnel under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2022 were selected by multi-stage random sampling, stratified random and simple random. Tools used in this research as a questionnaire Statistics used in the research were Pearson's correlation coefficient. and analyzing predictive variables that can predict using multiple regression statistics

The research findings were as follows: 1) Academic management Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall opinions were at a high level. 2) The effectiveness of educational institutions. Pong Nam Ron District Under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 2, overall opinions were at a high level. 3) Academic administration. There was a positive relationship at a high level. ($r_{xy} = .726$) and school effectiveness Pong Nam Ron District under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 2 with statistical significance at the .01 level. 4) Good predictive variables of school effectiveness. Pong Nam Ron District under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 2 as follows: research for educational quality development (X_5), curriculum administration and development (X_1), and innovation media and technology development (X_7) with statistical significance that Level 0.01, where all 3 factors were jointly predicting the effectiveness of educational institutions. Pong Nam Ron District under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 at 59.70 percent. The forecasting equation can be written as follows:

Forecasting equations in raw score format.

$$Y = 0.723 + 0.322(X_5) + 0.284(X_1) + 0.234(X_7)$$

Equations in standardized scoring form

$$ZY = 0.406(X_5) + 0.287(X_1) + 0.285(X_7)$$

Keywords: academic administration, Effectiveness of the school

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ มีความแตกต่างกันทั้งด้านมาตรฐานและด้านคุณภาพสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นที่นิยมของผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยทั่วไปแล้วจะอยู่เฉพาะในกรุงเทพมหานครหรือเมืองใหญ่ ๆ สถานศึกษาเหล่านี้จะมีครูผู้สอนที่ดีมีคุณภาพ ความแตกต่างกันหลากหลายของคุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพครูผู้สอนจึงส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาและก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ทั้งโอกาสและคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดช่องว่างทางอาชีพและการดำรงชีวิตของคนในสังคม สถานศึกษาจึงนับว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการจัดการศึกษาและเป็นหน่วยงานที่ต้องนำแนวนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติให้มากที่สุด ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้บริหารงานวิชาการ ที่มุ่งคุณภาพและสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ พร้อมกับสร้างผลผลิต คือผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ อย่างลึกซึ้ง และต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อสามารถนำพาให้การปฏิบัติงานวิชาการประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดถือเอางานวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะสามารถนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ ตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่ไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการอาจเป็นเพราะไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร จึงไม่สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงภาวะการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ การที่จะทำให้คนทุกคนเป็นคนที่ยั่งยืนนั้นยาก พฤติกรรมผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ทศนีย์ เนตรประโคน. 2552: 1)

การบริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานในให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารโรงเรียนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้นในความเป็นจริงผู้บริหารโรงเรียนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารโรงเรียน ให้ได้ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารวิชาการ 2) ด้านบริหารงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 28-121)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำการควบคุมดูแลโรงเรียนในอำเภอขลุง อำเภอมะขาม อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และอำเภอเขาคิชฌกูฏ รวมทั้งสิ้น 106 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อนจำนวน 25 โรงเรียน ในการบริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียน

ทุกคนให้ได้รับการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (ยุคนันท์ หวานจำ. 2555: 2) โดยที่ในปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการเร่งปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและสังคม โดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้กำหนดทิศทางขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2565)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยการวิจัยในครั้งนี้ครูและบุคลากรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางนโยบายเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิผลสูงมากยิ่งขึ้น และสำนักงานเขตสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอโป่งน้ำร้อน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

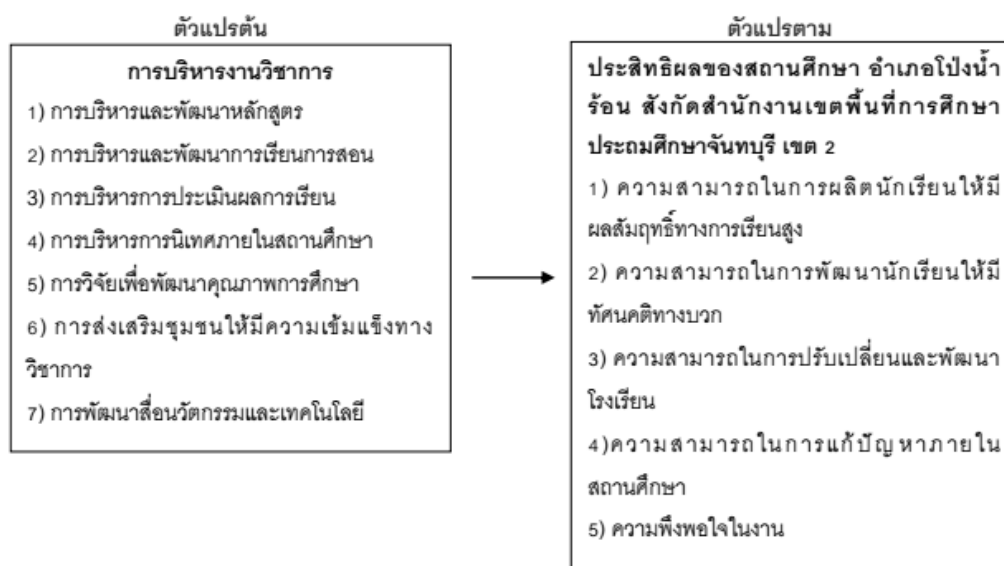
1. การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. การบริหารงานวิชาการด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ด้านการบริหารและพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการบริหารการประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูและบุคลากรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบาย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางนโยบายเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพผลสูงมากยิ่งขึ้น
3. สำนักงานเขตสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอปองน้ำร้อน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอปองน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2” ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้ โดยการสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้พบว่า แนวคิดของนักทฤษฎีและนักวิชาการมีทั้งหมด 17 องค์ประกอบ แต่มีผู้วิจัย 6 ท่าน ที่มีแนวความคิดไปในทางเดียวกัน ประกอบด้วย กมล ภูประเสริฐ (2544: 9-18) สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา (2545: 13) กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 36-37) ชีระรุญเจริญ (2547: 72) กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 6-7) พรพล แก้วชาติ (2553: ออนไลน์) ทำให้องค์ประกอบออกมา 7 องค์ประกอบ โดยที่เลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่เกินร้อยละ 60 คือ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ทำให้องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารและพัฒนาหลักสูตร 2) การบริหารและพัฒนาการเรียนการสอน 3) การบริหาร การประเมินผลการเรียน 4) การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 7) การพัฒนาสื่อวัตกรรมและเทคโนโลยี การสังเคราะห์แนวคิดประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้วิจัยได้พบว่า แนวคิดของนักทฤษฎีและนักวิชาการ มีทั้งหมด 16 องค์ประกอบ จากนักทฤษฎีและนักวิชาการ 13 ท่าน ซึ่งมีแนวคิดที่ค่อนข้างที่จะมีองค์ประกอบที่หลากหลายทำให้ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบแนวคิดประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป นักทฤษฎีและนักวิชาการ 13 ท่าน ประกอบด้วย Mott (1972) Hoy; & Miskel (2008) กมล ไสววาปี (2556) วานิช บุญครอบ (2556) ทิพวรรณ พรมทอง (2558) รุ่งนิรันดร์ พุทธิเสน (2557) วิราพร ดีบุญมี (2556) จิราพร หมวดเพชร (2558) นิภาพร เหล็กหลี่ (2559) ศุภารักษ์ เสริมศรี (2557) เรือนเพชร เต็กลี และ จรัส อติวิทยากรณ์ (2561) ธัญชน์ สีขาว (2559) และ แสงระวี ลิตรักษ์ และคณะ (2561) โดยเลือกตัวแปรด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป เพื่อนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ 5) ความพึงพอใจในงาน ซึ่งครอบคลุมประสิทธิภาพของสถานศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอปองน้ำร้อน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 292 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 317 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในอำเภอปองน้ำร้อน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณที่นำเสนอโดย ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1967) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 177 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มแบบง่ายโดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบ สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .60-1.00
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ของครอนบาค

5. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร α -Coefficient ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า = .933

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ดังนี้

ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร	4.33	.566	มาก
2. ด้านการบริหารและพัฒนาการเรียนการสอน	4.25	.710	มาก
3. ด้านการบริหารการประเมินผลการเรียน	4.21	.719	มาก
4. ด้านการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.32	.634	มาก
5. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.42	.665	มาก
6. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.44	.683	มาก
รวม	4.34	.461	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .461) เมื่อจำแนกเป็นราย ด้านพบว่า ในด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .683) รองลงมา คือ ในด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .665) และน้อยที่สุด คือ ในด้านการ บริหารการประเมินผลการเรียน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .719) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา อำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.42	.691	มาก
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.38	.655	มาก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.45	.698	มาก
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.42	.703	มาก
5. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.38	.712	มาก
รวม	4.41	.560	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .560) เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .689) รองลงมาคือ ในด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .691) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ในด้านความพึงพอใจในงาน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .712) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	Y
X_1	1								
X_2	.554**	1							
X_3	.408**	.737**	1						
X_4	.337**	.250**	.389**	1					
X_5	.349**	.072	.280**	.536**	1				
X_6	.301**	.090	.257**	.496**	.796**	1			
X_7	.143	-.016	.222**	.442**	.739**	.714**	1		
X_8	.624**	.562**	.695**	.711**	.785**	.759**	.679**	1	
Y	.470**	.203**	.349**	.516**	.716**	.631**	.625**	.726**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ($r_{x_5y} = 0.716$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (X_6) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_6y} = 0.631$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (X_7) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_7y} = 0.625$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา (X_4) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y} = 0.516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร (X_1) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y} = 0.470$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารการประเมินผลการเรียน (X_3) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y} = 0.349$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารและพัฒนาการเรียนการสอน (X_2) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r_{x_2y} = 0.230$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารงานวิชาการที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.723	.254		2.849	.005
X ₅	.322	.060	.406	5.321	.000
X ₁	.284	.051	.287	5.523	.000
X ₇	.234	.059	.285	3.942	.000

R = .777, Adjusted R² = .597, SE(est.) = .356, F = 87.809, Sig = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis: MRA) การบริหารงานวิชาการที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยวิธี Stepwise พบว่า การบริหารงานวิชาการ มีตัวพยากรณ์ 3 ตัว ประกอบด้วย ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X₅) ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร (X₁) และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (X₇) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .777 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 59.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .356

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X₅) ($\beta = .406$) ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร (X₁) ($\beta = .287$) และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (X₇) ($\beta = .285$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัว กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.723 + 0.322 X_5 + 0.284 x_1 + 0.234 X_7$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.406 x_5 + 0.287 x_1 + 0.285 x_7$$

สรุปผลการศึกษา

1. การบริหารแบบงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .726$) กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังนี้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5) ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร (X_1) และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (X_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวได้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 59.70 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.723 + 0.322(X_5) + 0.284(X_1) + 0.234(X_7)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.406(X_5) + 0.287(X_1) + 0.285(X_7)$$

อภิปรายผล

1. การบริหารแบบงานวิชาการ อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริดา หลังจิ (2556) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยดวงกมล ปดคามินทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตอำเภอสยามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอสยามชัยเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารงานในสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลที่ได้รับหรือผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิษตยา ภีระบัน (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล ปดคามินทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขต อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร ละหารเพชร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ มีกระบวนการในการปรับปรุงงานวิชาการที่เหมาะสม ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา พรหมสุวรรณ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5) ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร (X_4) และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (X_3) โดยตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 59.70 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจให้มีความสำคัญกับการบริหารหลักสูตร มีกระบวนการในการปรับปรุงหลักสูตรและสร้างหลักสูตรใหม่ ที่เหมาะสม ตลอดจนผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนรายปัจจัย ที่ส่งผลทางบวกแต่ละปัจจัยพบว่า โครงสร้างองค์กร สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายในความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสารและการปรับองค์กรและนวัตกรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณา นุราณรมย์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .872 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 76.10 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มากที่สุดคือ ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิจิยา โชคดีวัฒนา (2561: 255-256) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด มีปัจจัยต่าง ๆ ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 65.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ควรมีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน เทียบเคียงระดับสากล และมีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาลงไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ควรสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด เพื่อครูจะได้มีความสุขและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งสำคัญคือ ขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลอย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับความรู้สึกส่วนนี้ของครูทุกคน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น สามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอง่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ควรกำหนดแนวทางในการดำเนินการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ชัดเจน อันจะส่งผลให้ การประกันคุณภาพการศึกษามีบรรลุผลสำเร็จ และพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนงบประมาณในเรื่องของอาคารเรียน การจัดหา สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เพียงพอตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์พิบูลย์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิราพร หมวดเพชร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน เอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ดวงกมล ปดามินทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในเขตอำเภอสยามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัศนีย์ เนตรประโคน. (2552). สภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อำเภอบัวชุม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ทิพวรรณ พรหมทอง. (2558). ประสิทธิภาพของโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธัญญ์ สีขาว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ธิษตยา ภีระบัน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2547). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- นฤทธิ แสงสุขสว่าง. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาพร เหล็กหลี่. (2559). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มจร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย. 4(2): 74-86.
- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). **แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปวิมา พุ่มตาลดง. (2560). **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคเหนือ ตอนล่าง.** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปรพล แก้วชาติ. (2553). **การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีต่อ โรงเรียนในโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2565, จาก http://etheses.aru.ac.th/PDF/1255911722_11.PDF.
- พรณา บุญธรรมย์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร- มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งนริฏ พุทธิเสน. (2557). **องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เรื่อนเพชร เต็กลี และ จรัส อติวิทยากรณ์. (2561). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระบี่. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10. วันที่ 27-28 มีนาคม 2561 (หน้า 1-7). นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วันวิสา พรหมสุวรรณ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วานิช บุญครอบ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน** สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- วิราพร ดิบุญมี. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). **ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2565). **ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.chan2.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา. (2545). **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะครูศึกษานิเทศก์ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- สุริดา หลังจิ. (2556). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- แสงระวี ลิตรักษ์ และคณะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. ใน **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ครั้งที่ 13**. 21-22 เมษายน 2561 (หน้า 711-721). สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). **การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2**. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 1(2).
- อาทิจิยา ไชคดิวัฒนา. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hoy, A. W.; & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Mott, R. M. (1972). *Organizational Effectiveness*. Santa Monoca, CA: Good Year.

E0043S: การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE USING LEARNING RESOURCES FOR TEACHING OF TEACHERS IN BO RAI DISTRICT, TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อรอุมา เจริญพร¹ พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง² ภารดี อนันต์นาวิ³

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบและแนวทางการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Kreicie; & Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ด้านการสอนต่างกันมีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาต่างกันมีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ควรมีการวางแผนการให้วิทยากรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำทะเบียนวิทยากรท้องถิ่นควรมีการประชุมครูเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เห็นความสำคัญของการใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

คำสำคัญ: การใช้แหล่งเรียนรู้, สถานศึกษา, การจัดการเรียนการสอนของครู

Abstract

The objectives of this research were to study, compare and guidelines to develop the using learning resources for teaching of teachers in Bo Rai District, Trat Primary Educational Service Area Office, classified by education level, work experience and size of school. The sample used in this research was

136 teachers in Bo Rai District, Trat Primary Educational Service Area Office. Research instrument was 5-level scale questionnaire with the reliability .97. The statistics for analyzing data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, f-test, One-way ANOVA and Scheffe' test

The results were as follows: 1) The using learning resources for teaching of teachers in Bo Rai District, Trat Primary Educational Service Area Office, in overall and each aspect was at a high level. and 2) learning resources for teaching of teachers in Bo Rai District, Trat Primary Educational Service Area Office should be the use of the learning resources, school, teacher is learning.

Keywords: The Using Learning Resources, School, Teaching of Teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ทำให้คนทุกคนจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการปรับตัวให้เท่าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตามความต้องการของสังคม ทั้งนี้เพราะความรู้เกิดขึ้นได้ทุกวินาทีที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งการศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ นั้น ทำให้นักเรียนและครูผู้สอนสามารถเชื่อมโยงการเรียนการสอนเข้ากับวิถีชีวิต มีความรักความผูกพันกับท้องถิ่นเห็นคุณค่าและอนุรักษ์วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและสามารถบูรณาการเพื่อมาปรับใช้กับวิถีไทยได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545) ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 หมวดที่ 4 กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา กล่าวว่าความสำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นหัวใจที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตาม มาตรา 22 มาตรา 24 และมาตรา 25 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียน ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ รัฐต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ เต็มศักยภาพ ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา หน่วยงานราชการ ดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ โดยการจัดสภาพบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์จริง ทดลองฝึกปฏิบัติแบบสมจริงให้กับผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะได้คิดเป็นทำ เป็นทำได้ แก้ปัญหาเป็น ปลุกฝังนิสัยรักการอ่าน การใฝ่รู้ใฝ่เรียน อย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอนนั้น สถานศึกษาต้องเน้นปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน โดยสถานศึกษาต้องประสานงานร่วมกับชุมชน ทุกฝ่าย ได้แก่ หอสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลข่าวสาร และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542) ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนต้องเน้นที่จะส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนให้นักเรียนรู้จักค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553) มีสาระสำคัญที่สร้างเสริมความรู้การเรียนรู้ความใฝ่รู้การศึกษาค้นคว้าวิจัยอันนำไปสู่สังคมความรู้ (Knowledge Society) และสังคมการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งสะท้อนบทบาท ของแหล่ง

การเรียนรู้ ในมาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้ที่อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ แนวการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติกล่าวถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนต้องเห็นแบบอย่างที่ดีได้ฝึกการคิด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลายตรงตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ครูณาจารย์รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้จัดหาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564: 158) การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เพราะเป็นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน การเขียน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการฝึกทักษะ ฝึกกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถจดจำองค์ความรู้ที่ได้นั้นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ตลอดไป

แหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมช่วยกระตุ้นให้เกิดความรู้ โดยมีการปฏิสัมพันธ์กับสื่อการสอนที่หลากหลาย ไม่ได้จำกัดโดยเฉพาะแต่การเรียนการสอนในห้องเรียน และครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงเท่านั้น การจัดการกระบวนการการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น มีการคิดวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลสะท้อนความคิดเห็นจากการเรียนรู้ กระตุ้นมุ่งเน้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้คิดเป็นทำเป็นผลักดันให้ผู้เรียนแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 237)

สภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในการพัฒนาการศึกษาและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้ประสบปัญหา ขาดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ดี ส่งผลให้การใช้สื่อ อุปกรณ์ ไม่คุ้มค่าซึ่งทำให้เกิดการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 วิชาหลัก คือ ไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคม ต่ำกว่าเกณฑ์ และยังพบว่าครูยังขาดความรู้และทักษะในการผลิตและพัฒนาสื่อให้มีคุณภาพ ขาดการประสานงานและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารแหล่งเรียนรู้สำหรับบริการแก่สังคมอย่างหลากหลายและเพียงพอต่อความต้องการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2565)

จากสภาพและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

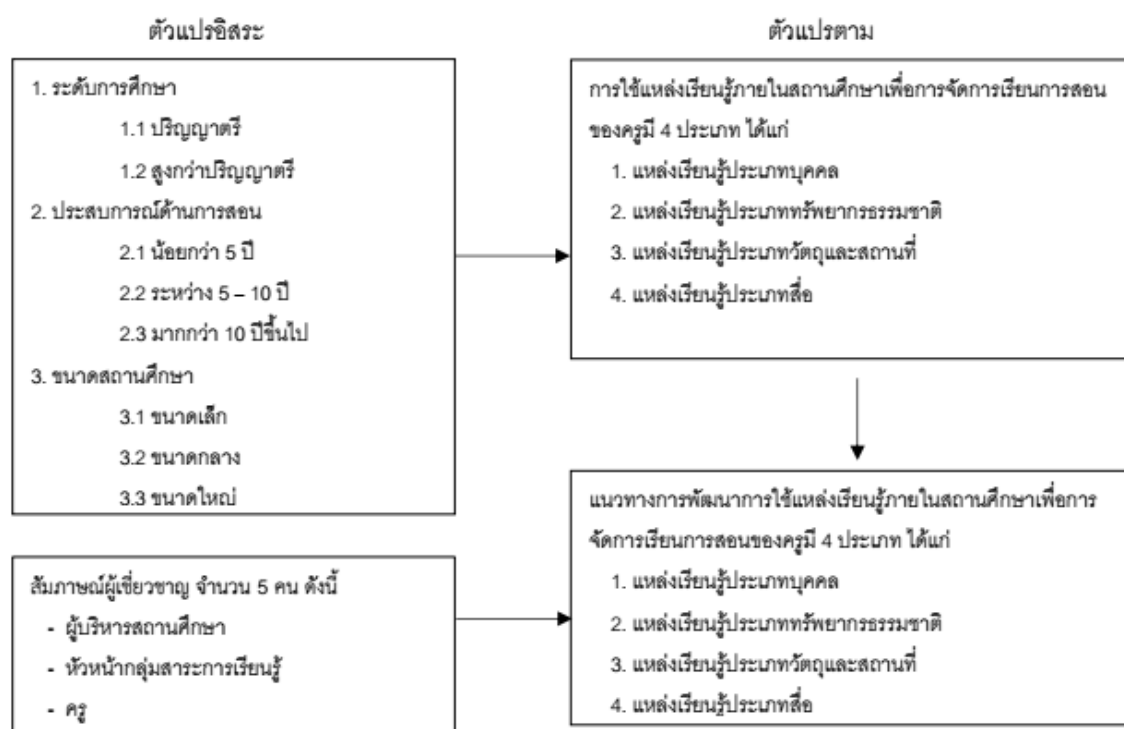
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาได้นำไปใช้วางแผนพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดได้นำเป็นแนวทางการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อใช้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ ดังนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดประเภทแหล่งเรียนรู้ของ นิคม ทาแดง และคณะ (2545, 34-35) นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อจัดการเรียนการสอนของครูมี 4 ประเภท ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล แหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ แหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 17 โรงเรียน จำนวน 210 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	6	54
ขนาดกลาง	10	134
ขนาดใหญ่	1	22
รวม	17	210

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล แหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ แหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ จำนวน 210 ชุด โดยหาความเที่ยงตรงหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีค่าเท่ากับ .97 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอน				
ของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ อันดับ
1. ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล		4.16	0.42	มาก 3
2. ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ		4.18	0.41	มาก 2
3. ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่		4.16	0.45	มาก 4
4. ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ		4.20	0.43	มาก 1
รวม		4.18	0.40	มาก

ผลการวิจัย พบว่า การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้แหล่งเรียนรู้ของครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงจากมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภท ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ และด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

การใช้แหล่งเรียนรู้ของครูในอำเภอบ่อไร่	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล	4.17	.47	4.14	0.33	0.37	0.71
2. แหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ	4.19	.44	4.17	0.36	0.29	0.77
3. แหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่	4.18	.46	4.13	0.41	0.59	0.55
4. แหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ	4.22	.46	4.15	0.35	0.94	0.35
โดยรวม	4.19	.43	4.15	0.34	0.55	0.58

ผลการวิจัย พบว่า การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน

การใช้แหล่งเรียนรู้ของครู ในอำเภอบ่อไร่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.05	2.00	0.03	0.14	0.87
	ภายในกลุ่ม	24.28	133.00	0.18		
	รวม	24.33	135.00			
2. แหล่งเรียนรู้ประเภท ทรัพยากรธรรมชาติ	ระหว่างกลุ่ม	.27	2.00	0.13	0.77	0.46
	ภายในกลุ่ม	22.90	133.00	0.17		
	รวม	23.17	135.00			
3. แหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุ และสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	.17	2.00	0.09	0.43	0.65
	ภายในกลุ่ม	26.64	133.00	0.20		
	รวม	26.81	135.00			
4. แหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ	ระหว่างกลุ่ม	.30	2.00	0.15	0.80	0.45
	ภายในกลุ่ม	24.49	133.00	0.18		
	รวม	24.79	135.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.11	2.00	0.05	0.51	0.60
	ภายในกลุ่ม	13.80	133.00	0.10		
	รวม	13.91	135.00			

ผลการวิจัย พบว่า การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การใช้แหล่งเรียนรู้ของครู ในอำเภอบ่อไร่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2.00	0.69	3.98*	0.02
	ภายในกลุ่ม	22.96	133.00	0.17		
	รวม	24.33	135.00			

ตาราง (ต่อ)

การใช้แหล่งเรียนรู้ของครู ในอำเภอบ่อไร่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. แหล่งเรียนรู้ประเภท ทรัพยากรธรรมชาติ	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2.00	0.50	3.00*	0.05
	ภายในกลุ่ม	22.17	133.00	0.17		
	รวม	23.17	135.00			
3. แหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุ และสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	1.48	2.00	0.47	3.90*	0.02
	ภายในกลุ่ม	25.33	133.00	0.19		
	รวม	26.81	135.00			
4. แหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ	ระหว่างกลุ่ม	.57	2.00	0.28	1.55	0.22
	ภายในกลุ่ม	24.22	133.00	0.18		
	รวม	24.79	135.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.67	2.00	0.34	3.37*	0.04
	ภายในกลุ่ม	13.24	133.00	0.10		
	รวม	13.91	135.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวทางการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ควรมีการวางแผนการให้วิทยากรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำทะเบียนวิทยากรท้องถิ่นควรมีการประชุมครูเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เห็นความสำคัญของการใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

สรุปผลการศึกษา

การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ และด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่

ผลการเปรียบเทียบการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการสอน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่างกัน มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวทางการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ควรมีการวางแผนการให้วิทยากรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำทะเบียนวิทยากรท้องถิ่นควรมีการประชุมครูเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เห็นความสำคัญของการใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในอำเภอบ่อไร่ มีทักษะในการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การใช้แหล่งเรียนรู้อยังไม่ได้อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากยังมีครูอีกจำนวนหนึ่งที่ยังขาดทักษะในการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ ทองสมุทร (2558: 77) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายชนวนนิพันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และครูที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการใช้แหล่งเรียนรู้ที่ใกล้เคียง อาจเนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้แหล่งเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินาพร เชาวน์ไว (2562) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความเห็นว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ผลการศึกษาค่าการเปรียบเทียบการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่างกัน มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เปรมวดี ชวยเพชร (2555: 81) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อการจัดการเรียนการสอนจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับวิจัยของ สมศักดิ์ ทองสมุทร (2558: 81) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายฉนวนหินพันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาค่าการเปรียบเทียบการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ศรีดี (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการบริหารแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางโดยรวม และเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัญหากระบวนการบริหารแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ ในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวม และเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล พบว่า มีแนวทางการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ ดังนี้ ควรมีการวางแผนการใช้วิทยากรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ควรจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการใช้บุคคลเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในอำเภอบ่อไร่ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคลค่อนข้างน้อย โรงเรียนควรกำหนดวางแผน จัดทำปฏิทิน ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและให้เกิดประสิทธิภาพ 2) ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ พบว่า สถานศึกษาควรจัดอบรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาในการใช้แหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ จัดทำรายงานการใช้แหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ นำมาปรับปรุงพัฒนาการใช้ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน และการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนใช้แหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ 3) ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่ พบว่า มีแนวทางการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ ดังนี้ ควรมีการจัดทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่ในสถานศึกษา สถานศึกษาควรติดตาม ประสานงาน

ผลการดำเนินงานการจัดทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่ในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานการจัดทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่ในสถานศึกษา ควรมีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการใช้แหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่ไว้อย่างชัดเจน และควรมีการประเมินความเหมาะสมในการใช้แหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานที่ที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละโรงเรียนตามปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น ขนาดที่ตั้ง ชุมชนใกล้เคียงรอบข้าง เป็นต้น 4) ด้านแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ พบว่า มีแนวทางการพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ ดังนี้ ควรมีการวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรจัดทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ ควรมีการสำรวจเพื่อวิเคราะห์สภาพความพร้อมแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ ควรจัดกิจกรรมการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของผู้เรียน สอดคล้องงานวิจัยของ ชวนพิศ พร้อมสุข (2559) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโรงเรียน เทศบาล 1 ได้กล่าวถึง แนวทางด้าน การวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ควรมีการวางแผนพัฒนาครูให้มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้เต็มศักยภาพ การใช้สื่ออุปกรณ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์โดยให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แนวทางด้าน การดำเนินงานบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โรงเรียนควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาทักษะการสอนและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่แก่ผู้เรียน มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลาย จัดหาหรือสร้างแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดให้ครูมีเวลาปฏิบัติงานด้านการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการใฝ่รู้ จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ ทั้งที่เป็นเทคโนโลยีและสื่ออื่น ๆ ให้พร้อมและกระตุ้นให้ครูใช้ประโยชน์จากสื่อเหล่านี้ เพื่อพัฒนาแนวทางการตรวจสอบ ทบทวน ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ควรมีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรด้วยกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย ประเมินบุคลากรตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยยึดแนวทางการประเมินตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จัดทำเป็น SAR แนวทางด้าน การนำผลการประเมินแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาไปใช้ ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและใช้วิธีการบริหารงานบุคคลเข้ามาใช้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถร่วมดำเนินการตามเป้าหมายนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล วิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่ผู้เรียนควรเลือกแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถศึกษาได้เข้าใจ จนสามารถสร้างเป็นองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
2. แหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ ควรมีการวางแผนที่เหมาะสมทั้ง ด้านเวลา สถานที่ จำนวนนักเรียน และควรเลือกให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

3. แหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุและสถานที่ ควรเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นของตนเองเป็นอันดับแรก เพราะนอกจากจะมีความสะดวกในการเดินทางแล้วยังประหยัดงบประมาณในการดำเนินงานได้ เป็นอย่างดีอีกด้วย ตลอดจนสอนมารยาท และวิธีปฏิบัติตนในการใช้แหล่งเรียนรู้นั้น ๆ ให้นักเรียนได้ทราบ

4. แหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ ควรมีการนำสื่อดิจิทัล ระบบ AI นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และควรเลือกให้เหมาะกับช่วงวัยของผู้เรียน

5. ควรนำแนวทางไปทดลองใช้ การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษา วิเคราะห์ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2545). **คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)**

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2544). **การพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและท้องถิ่น เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

_____. (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

ชวนพิศ พร้อมสุข. (2559). **แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโรงเรียน เทศบาล 1 จังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ชุดิมาพร เชาวนไฉ. (2562). **ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

นิคม ทาแดง กอบกุล ปราบประชา และ อำนวย เดชชัยศรี. (2545). **เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

เปรมวดี ช่วยเพชร. (2555). **การศึกษาสภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ไพฑูรย์ ศรีดี. (2559). **การศึกษากระบวนการบริหารแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง
ปีงบประมาณ 2565). ตราด: สำนักงานฯ.

Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed., New York: Harper & Row.

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

E0044S: การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก

THE OPERATION IN THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM OF THE SCHOOLS IN NAKHON NAYOK PROVINCE UNDER THE PRACHIN BURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, NAKHON NAYOK

ปิยะพงษ์ เพชรพงษ์¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน และต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนจังหวัดนครนายก

Abstract

This research aimed to study and to compare the operation in the student care and support system of the schools in Nakhon Nayok Province under the Prachin Buri Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Nayok classified according to educational level, work experience and school size.

The samples were 226 teachers in the schools in Nakhon Nayok Province under the Prachin Buri Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Nayok, academic year 2022. The tool used to collect the data was a 5-level rating scale questionnaire. Percentage, mean, standard deviation, F-test, one-way ANOVA and Scheffe were statistic instruments used to analyze the data.

The results of this research revealed that:

1. The implementation of student care and support system of school teachers in Nakhon Nayok under the Office of Secondary Educational Service Area, Prachin Buri, Nakhon Nayok as a whole and as an individual, were at the high level, And to consider individually, it was that the implementation of the student support system, The highest average was encourage and developed of Students, Following was referring Students and the lowest was consisted of knowing students individually

2. The result of the comparison in the operation in the student care and support system of the schools in Nakhon Nayok Province under the Prachin Buri Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Nayok showed that there was no difference in opinions when classified by educational level, work experience and school size.

Keywords: Help-care system for student, Schools in Nakhon Nayok

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายว่า ด้วยหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2562: 1-2)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่จะดำเนินงาน ดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอน วิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่าย ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อาทิ คณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ครูทุกคน ฯลฯ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงกำหนดนโยบายสำคัญ ให้โรงเรียนในสังกัดทุกแห่งจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนนักเรียนทุกคนจะต้องได้รับการดูแล ช่วยเหลือ พิทักษ์ ปกป้อง ค้ำครองอย่างรอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมและทันการณ์ ได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อให้เป็นคนดี มีความสุข และปลอดภัยในสภาพสังคมปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2562: 1)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและกรมสุขภาพจิตได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าว จึงให้ความสำคัญที่จะต้องมีการช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้ มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมีความชัดเจนมีการประสานงานความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน รวมทั้งวิธีการกิจกรรมและเครื่องมือต่าง ๆ โดยมีแนวคิดหลักในการดำเนินงานดังนี้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิตเพียงแต่ใช้เวลาและวิธีการที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละคนมีความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นการยึดนักเรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาเพื่อช่วยเหลือ ทั้งด้านการป้องกันการแก้ไขปัญหาหรือการส่งเสริมจึงเป็นสิ่งจำเป็นความสำเร็จของงาน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทางการร่วมมือร่วมใจร่วมคิดร่วมทำของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีระบบมีประสิทธิภาพและเพื่อให้โรงเรียนผู้ปกครองหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือชุมชนมีการทำงานร่วมกันโดยผ่านกระบวนการทำงานที่มีระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 3) ระบบการช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจนโดยมีครูที่ปรึกษา เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าวและมีการประสานความร่วมมือ อย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียน กระบวนการดำเนินงานตามระบบช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษา 5 ประการ ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน, 2559: 14)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ทั้งนี้ผลที่ได้จะนำมาประยุกต์ใช้ให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และรักประเทศชาติ มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู ต้องร่วมมือกันดำเนินการแก้ไขปัญหาของนักเรียนและมีความเข้าใจในการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

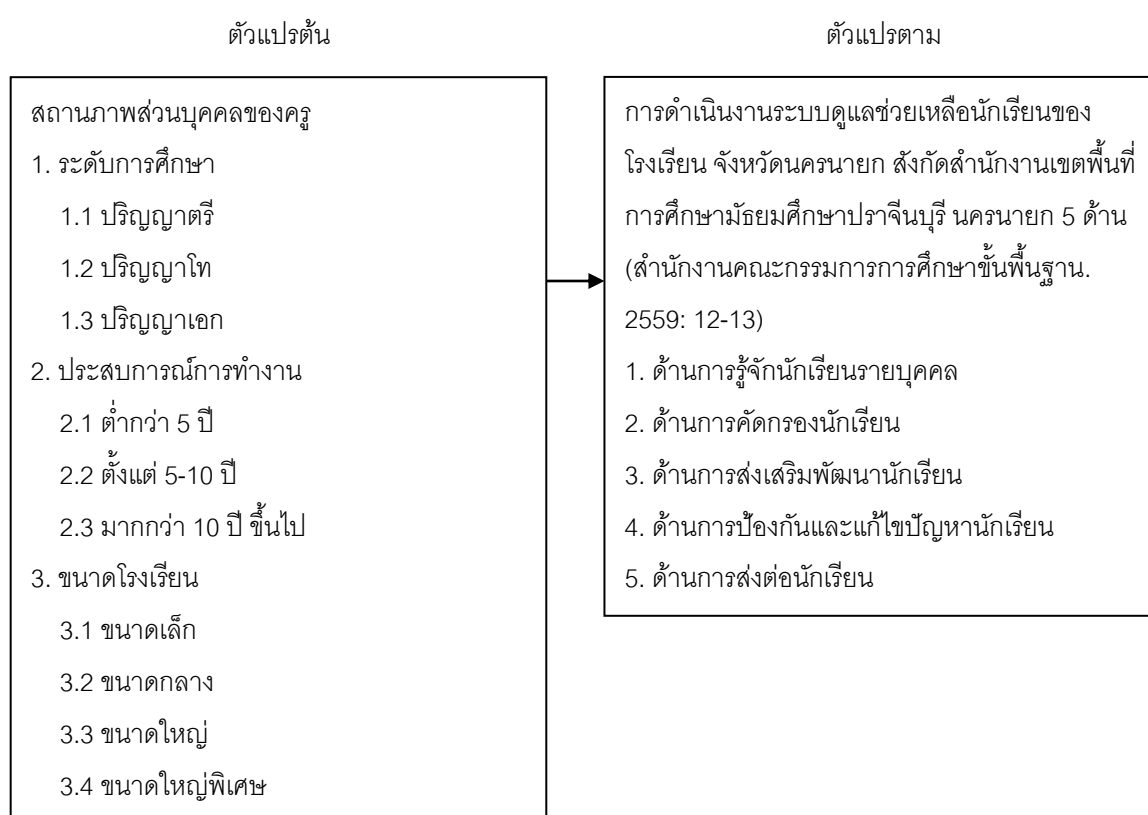
1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียน จังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียน จังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของครู

สมมติฐานของการวิจัย

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการวิจัย จะทำให้ครูใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย**ขอบเขตการศึกษา**

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2565

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 226 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก จำนวน 550 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 226 คน ส่วนเทคนิคการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

การหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ความสอดคล้องกับเนื้อหา ได้ค่า IOC ระหว่าง .60-1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์และแก้ไขความถูกต้องแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ของแบบสอบถามระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.67 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .90

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจการจำแนก ค่าความเชื่อมั่น
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สถิติค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวส.นครนายก โดยภาพรวม

รายการ	ระดับการดำเนินงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	4.44	0.24	มาก	5
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.47	0.23	มาก	4
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	4.49	0.20	มาก	1
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน	4.48	0.20	มาก	3
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.48	0.17	มาก	2
โดยรวม	4.47	0.15	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวส.นครนายก โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.20) รองลงมาคือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.17) และต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.24)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวส.นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการศึกษา						F	p
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	(n = 99)		(n = 105)		(n = 22)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	4.45	0.24	4.43	0.23	4.40	0.26	.50	0.57
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.47	0.21	4.46	0.24	4.48	0.24	.08	0.92
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	4.49	0.21	4.48	0.20	4.51	0.17	.23	0.77
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน	4.49	0.20	4.49	0.20	4.42	0.26	1.0	0.29
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.49	0.17	4.47	0.17	4.48	0.21	.40	0.83
รวมเฉลี่ย	4.48	0.15	4.47	0.15	4.46	0.17	.25	0.82

* p > .05

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n = 61)		(n = 95)		ขึ้นไป			
					(n = 70)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	4.44	0.24	4.45	0.21	4.42	0.27	.19	0.82
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.44	0.21	4.49	0.23	4.46	0.24	.94	0.39
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	4.48	0.21	4.48	0.21	4.50	0.20	.15	0.85
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน	4.48	0.20	4.49	0.19	4.46	0.22	.44	0.64
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.50	0.15	4.48	0.17	4.47	0.19	.52	0.59
รวมเฉลี่ย	4.47	0.14	4.48	0.15	4.46	0.17	.21	0.80

* $p > .05$

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ขนาดสถานศึกษา								F	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	(n = 41)		(n = 46)		(n = 57)		(n = 82)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	4.45	0.21	4.45	0.22	4.43	0.27	4.43	0.24	.15	0.92
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.49	0.16	4.47	0.25	4.47	0.22	4.46	0.25	.19	0.90
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนา นักเรียน	4.49	0.20	4.51	0.22	4.48	0.21	4.49	0.19	.22	0.87
4. ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหานักเรียน	4.48	0.19	4.47	0.20	4.51	0.18	4.47	0.23	.38	0.76
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.47	0.16	4.51	0.15	4.48	0.19	4.48	0.17	.39	0.76
รวมเฉลี่ย	4.48	0.13	4.48	0.15	4.47	0.16	4.46	0.16	.14	0.93

* p > .05

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ระดับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนา นักเรียน รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน และต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาได้รวบรวมข้อมูลนักเรียน

เพิ่มเติมจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการศึกษานักเรียนเป็นรายกรณี ทุกครั้งที่พบนักเรียนมีปัญหา และต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำระเบียบสะสมนักเรียนทุกระดับชั้นและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวส.ที่ 1 นครนายก ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีข้อมูลนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเพื่อส่งเสริมให้เป็นไปตามความถนัดและความต้องการ รองลงมา คือ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การคัดกรอง ในการจัดกลุ่มนักเรียนได้อย่างชัดเจน และต่ำสุด คือ มีการจัดทำเอกสารสารสนเทศผลการคัดกรองนักเรียนระดับสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบันและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวส.ที่ 1 นครนายก ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีแผนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนที่ครอบคลุมนักเรียนทุกกลุ่ม และต่ำสุด คือ มีการจัดตั้งชมรม/กลุ่ม ตามความสนใจของนักเรียน

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวส.ที่ 1 นครนายก ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง รองลงมา คือ มีให้บริการคำปรึกษาที่ผ่านการคัดกรองพบว่า มีปัญหาอย่างเป็นระบบ และต่ำสุด คือ สถานศึกษามีครูแนะแนวหรือครูที่ทำหน้าที่แนะแนวโดยเฉพาะ

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวส.ที่ 1 นครนายก ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานด้านสาธารณสุขและเครือข่ายอื่น รองลงมา คือ มีการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังครูแนะแนว/ครูฝ่ายปกครอง/ครูวิชาการ ให้ความช่วยเหลือต่อไป และต่ำสุด คือ มีการส่งต่อนักเรียนให้ผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือต่อไป

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในจังหวัดนครนายก ต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวส.ที่ 1 นครนายก จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวส.ที่ 1 นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการสรุปและวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน และต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและกรมสุขภาพจิตได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าว จึงให้ความสำคัญที่จะต้องมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมีความชัดเจนมีการประสานงานความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ว่าโรงเรียนมีประสบการณ์มากขึ้นนั้นมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรี นครนายก อยู่ในระดับมากนั่นเอง ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล เทียงดี (2563: 41) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน รองลงมาคือ ด้านการส่งต่อนักเรียน และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และยังสอดคล้องกับวิจัยของ สุธิดา พงษ์สวัสดิ์ (2561: 304-314) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี โดยภาพรวมและรายได้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นตอนมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากสถานศึกษาศึกษาและรวบรวมข้อมูลนักเรียนเพิ่มเติมจากผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน มีระเบียบบันทึกนักเรียนเป็นรายบุคคลที่ครูประจำชั้นจะต้องมีข้อมูลเบื้องต้นของนักเรียน แต่ละคน ตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิตร สิงห์ทอง (2558: 80) ที่ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาสอยดาวเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่มีค่ามาก 3 อันดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมา ได้แก่ ครูที่ปรึกษา ใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) และความต่อเนื่องในการเยี่ยมบ้านนักเรียนของครูที่ปรึกษาตามลำดับ

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมและรายข้อส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากสถานศึกษามีการคัดกรองนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหาสถานศึกษามีข้อมูลการคัดกรองนักเรียนถือเป็นความลับไม่ให้นักเรียนรู้ว่าตนจัดอยู่ในกลุ่มใดและมีการจัดทำเอกสารสารสนเทศผลการคัดกรองนักเรียนระดับสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบันและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ จึงทำให้การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียงดี (2563: 41) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการคัดกรองนักเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การคัดกรองนักเรียนเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองที่สถานศึกษาได้ กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความรุนแรงหรือความถี่ของปัญหา โดยในการดำเนินการคัดกรองนักเรียนของสถานศึกษาต้องมีการประชุมครูกำหนดเกณฑ์การคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกันให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

1.3 ด้านการส่งเสริมและการพัฒนานักเรียน โดยภาพรวมและรายข้อส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดตั้งชมรม/กลุ่ม ตามความสนใจของนักเรียน มีการจัดกิจกรรมโฮมรูม (Home room) ทุกวัน อีกทั้งมีการจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน (classroom Meeting) ทุกภาคเรียน นักเรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาได้อย่างเต็มตามศักยภาพ จึงทำให้การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย วีระยุทธศิลป์ (2556) ที่ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสภาพการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่จังหวัดตราด พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การส่งต่อ และการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน โดยภาพรวมและรายข้อส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีการจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริมนักเรียนอย่างจริงจัง มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ และมีการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกคนอยู่เสมอ จึงทำให้การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ กลิ่นทอง

(2557: 37-38) ที่กล่าวไว้ในงานวิจัยว่าการป้องกันและการแก้ไขปัญหาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูที่ปรึกษาควรให้ความเอาใจใส่นักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหานั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลให้ความใส่ใจอย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยต่อนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนจึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมาก ในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

1.5 ด้านการส่งต่อ โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาให้การช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาเป็นรายกรณี และมีการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังครูแนะแนว /ครูฝ่ายปกครอง/ครูวิชาการ ให้ความช่วยเหลือต่อไป จึงทำให้การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัตติกา จันทจิตร (2556: 53) ที่ศึกษาสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน มีระดับคะแนนการปฏิบัติในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการแบ่งกลุ่มงานที่นอกเหนือจากภาระงานสอน มีคุณครูที่ดูแล เรื่องระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยเฉพาะ และมีครูที่ปรึกษา ครูแนะแนวทำงานที่ประสานกันในการให้ความช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับ วิชัย วีระยุทธศิลป์ (2556: 52) ที่ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก
2. การติดตาม กำกับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กัตติกา จันทจิตร. (2556). **สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- เกียรติศักดิ์ กลิ่นทอง. (2557). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จจิตร สิงห์ทอง. (2558). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่ การศึกษาสายดาวเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2562, 26 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49.
- รัชพล เทียงดี. (2563). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิชัย วีระยุทธศิลป์. (2556). การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนใน อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2562). คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุธิดา พงษ์สวัสดิ์. (2561). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิง เนืองบุรี. วารสาร การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2): 304-314.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 608.

E0045S: ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

THE FACTORS AFFECTING TO CREATE THE MOTIVATION OF THE TEACHER'S PERFORMANCE IN SCHOOL IN DON MUANG DISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLITAN

อริติยา อินทรกำแหง¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) ศึกษาแนวทางการสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร กำหนดตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Kreicic; & Morgan. 1970: 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่าความเที่ยงตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1 ค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ค่าที (t-test) แบบ ค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ (Contest Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านฐานะของอาชีพ รองลงมาความสำเร็จในงาน เงินเดือน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการสร้างปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สนับสนุนการศึกษาดูงาน ให้โอกาสได้เป็นหัวหน้าการดำเนินงาน 2) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำความเข้าใจบุคลากรเป็นรายบุคคล ให้กำลังใจเมื่อทำงานได้สำเร็จ 3) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนในการศึกษาต่อ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purpose of this research was to study the factors affecting the motivation of teachers' performance in school, Don Mueang District Office, Bangkok. The objectives of this research were: 1) to study the factors affecting teachers' performance and motivation in schools 2) to compare factors affecting the motivation of teachers' performance in school 3) to study the guidelines for creating incentive factors affecting the motivation of teachers' performance in school, Don Mueang District Office, Bangkok, classified by status. The sample group in this research were teachers in schools under the Don Mueang District Office, Bangkok. The sample size was calculated using the Krecie and Morgan tables (1970: 608) with stratified random sampling and simple random sampling for a total of 187 people. To collect data, a questionnaire with a rating scale with an IOC of 0.6-1 and a confidence value of .97 was used. The percentage, mean ($\bar{X}$), and standard deviation (S.D.) were used to analyze the data, and t-test, F-test, and content analysis.

The results of the research revealed that

1. Factors affecting the motivation of teachers' performance in school, Don Mueang District Office, Bangkok, was high. The overall motivational factors were at a high level, and the overall supporting factors were at a high level. When considering each aspect in descending order, it was found that it was at a high level, including occupational status, followed by job success, salary, nature of work performed, working condition, relationship with colleagues, policy, and management of the organization, relationships with supervisors, responsibilities, recognition, methods of governance, opportunities for future advancement, personal well-being, and career advancement.

2. A comparison of factors influencing teachers' performance in school, Don Mueang District Office, Bangkok. Overall differed significantly by gender at the .05 level. The overall analysis, when classified by school size, revealed that teachers from different school sizes had no difference in their motivation to perform. The results of the overall analysis, classified by work experience, found that teachers with different work experiences had no difference in the motivation of their work in school.

3. Guidelines for Creating Factors Affecting Motivation for Teachers' Performance in Schools Don Mueang District Office, Bangkok. found that 1) progress in job placement: supporting study visits and providing opportunities to be the head of operations. 2) Personal well-being: Understanding people individually encouragin when the job done. 3) Opportunity for advancement in job position: Support and encourage employees to further their education.

Keywords: Motivational Factors, Teacher Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของประเทศจำเป็นต้องสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ รัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา พัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครู ให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน

ความพึงพอใจของผู้สอนมีผลที่ทำให้ทำงานได้สำเร็จ (สมพร สุทัศน์ีย์. 2551: 25) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้วยการจูงใจ ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของ เฮอริซเบิร์ก 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน (นิตพล ภูตะโชติ. 2556: 188)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจเป็นที่ยี่สำคัญยิ่ง ที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจการจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมาย (ภารดี อนันต์นาวิ. 2555: 112) ดังนั้น จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยอาศัยปัจจัยต่างๆที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวางแผนปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้อง ให้มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างแรงจูงใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าแก่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

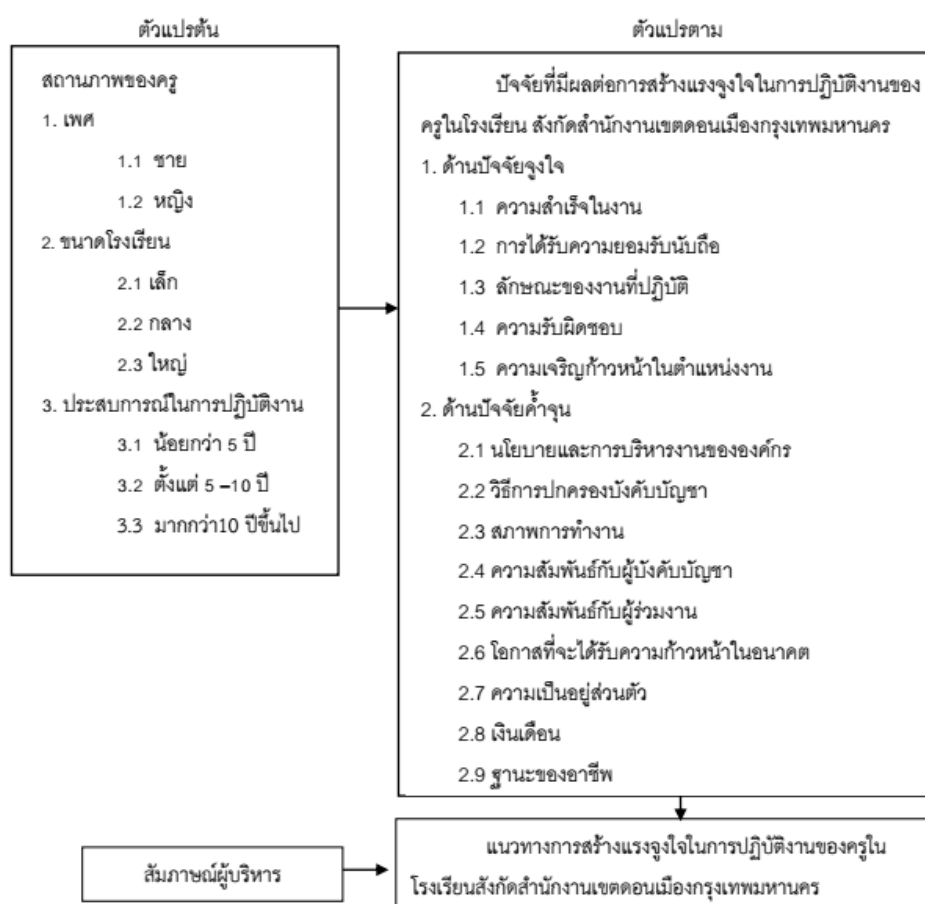
1. ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น
2. โรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
3. ได้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ผู้บริหารระดับสูงหรือหน่วยงานอื่น ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนหรือกำหนดนโยบาย พัฒนาครู
3. หน่วยงานการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีของ เฮิร์บเบิร์ก (Herzberg, 1959: 113-115) ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน กันยายน 2565 - มีนาคม 2566
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา 1) ด้านปัจจัยเชิงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) ด้านปัจจัยด้านจิต ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ฐานะของอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เนื้อหาต้นนี้ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1 มีค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ ค่าที (t-test) แบบ Independent และค่าเอฟ (F-test)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 372 คน กำหนดตัวอย่างจากประชากรตามตารางของ เครซี่ และ มอร์แกน (Kreicic; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 187 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1
 - 1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2
2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้แก่
 - 2.1 ความเชื่อมั่น (Reliability) การทดสอบ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)
 - 2.2 หาค่าความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยใช้ t-test แบบ Independent เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านเพศ และใช้ F-test และการวิเคราะห์ (Contest Analysis)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ (n = 187)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ปัจจัยเชิงจิต (Maintenance Factors)				
1.1 ความสำเร็จในงาน	4.36	0.40	มาก	2
1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ	4.15	0.59	มาก	10
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.31	0.50	มาก	4
1.4 ความรับผิดชอบ	4.18	0.50	มาก	9
1.5 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.06	0.59	มาก	14
รวม	4.21	0.44	มาก	
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)				
2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.26	0.51	มาก	7
2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.15	0.50	มาก	11
2.3 สภาพการทำงาน	4.29	0.55	มาก	5
2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.19	0.57	มาก	8
2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.27	0.53	มาก	6
2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.12	0.56	มาก	12
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.10	0.64	มาก	13
2.8 เงินเดือน	4.32	0.68	มาก	3
2.9 ฐานะของอาชีพ	4.47	0.60	มาก	1
รวม	4.23	0.47	มาก	
รวมทั้งสิ้น	4.22	0.42	มาก	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยเชิงจิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ฐานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60) ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.40) เงินเดือน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.68) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.50) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.55) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. =

0.51) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.57) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.50) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.59) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.50) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.59) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64) และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.59)

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยใช้ t-test แบบ Independent เพื่อใช้ทดสอบ สมมติฐานด้านเพศ และใช้ F-test ทดสอบขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (n = 11)		หญิง (n = 176)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ปัจจัยจูงใจ (Maintenance Factors)						
1.1 ความสำเร็จในงาน	4.53	0.23	4.35	0.41	1.48	0.14
1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ	4.41	0.27	4.13	0.61	1.51	0.13
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.67	0.43	4.28	0.51	2.46*	0.01
1.4 ความรับผิดชอบ	4.58	0.41	4.16	0.50	2.77*	0.01
1.5 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.69	0.43	4.20	0.46	1.74	0.08
รวม	4.36	0.25	4.04	0.60	2.30*	0.02
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)						
2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.73	0.47	4.24	0.50	3.17*	0.00
2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.73	0.47	4.12	0.48	4.09*	0.00
2.3 สภาพการทำงาน	4.55	0.42	4.28	0.56	1.56	0.12
2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.73	0.47	4.16	0.56	3.29*	0.00
2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.73	0.47	4.24	0.52	3.00*	0.00
2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.73	0.47	4.08	0.55	3.80*	0.00
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.80	0.35	4.06	0.64	3.77*	0.00
2.8 เงินเดือน	4.55	0.42	4.31	0.70	1.13	0.26
2.9 ฐานะของอาชีพ	4.73	0.47	4.45	0.60	1.50	0.14
รวม	4.51	0.31	4.19	0.44	3.38*	0.00
รวมทั้งสิ้น	4.60	0.37	4.20	0.42	3.10*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และฐานะของอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MF	F	P
1. ปัจจัยจูงใจ (Maintenance Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1.60	2	0.80	4.25*	0.02
	ภายในกลุ่ม	34.67	184	0.19		
	รวม	36.27	186			
1.1 ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	0.56	3.54*	0.03
	ภายในกลุ่ม	28.86	184	0.16		
	รวม	29.98	186			
1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.16	2	2.58	7.73*	0.00
	ภายในกลุ่ม	61.40	184	0.33		
	รวม	66.56	186			
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.83	2	0.91	3.64*	0.03
	ภายในกลุ่ม	46.22	184	0.25		
	รวม	48.05	186			
1.4 ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.47	1.86	0.16
	ภายในกลุ่ม	46.12	184	0.25		
	รวม	47.05	186			
1.5 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	1.03	0.36
	ภายในกลุ่ม	64.59	184	0.35		
	รวม	65.31	186			

ตาราง (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MF	F	P
2. ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.14	0.87
	ภายในกลุ่ม	41.99	184	0.23		
	รวม	42.06	186			
2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.55	0.58
	ภายในกลุ่ม	48.22	184	0.26		
	รวม	48.51	186			
2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.16	0.65	0.52
	ภายในกลุ่ม	46.20	184	0.25		
	รวม	46.53	186			
2.3 สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2	0.51	1.64	0.20
	ภายในกลุ่ม	56.65	184	0.31		
	รวม	57.66	186			
2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.28	0.87	0.42
	ภายในกลุ่ม	59.84	184	0.33		
	รวม	60.40	186			
2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.78	2	0.89	3.22*	0.04
	ภายในกลุ่ม	51.00	184	0.28		
	รวม	52.79	186			
2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.19	0.58	0.56
	ภายในกลุ่ม	59.48	184	0.32		
	รวม	59.86	186			
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.71	2	1.36	3.31*	0.04
	ภายในกลุ่ม	75.38	184	0.41		
	รวม	78.09	186			
2.8 เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	87.19	184	0.47		
	รวม	87.47	186			

ตาราง (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MF	F	P
2.9 ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.41	0.66
	ภายในกลุ่ม	66.72	184	0.36		
	รวม	67.02	186			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	1.44	0.24
	ภายในกลุ่ม	33.38	184	0.18		
	รวม	33.90	186			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริการงานขององค์กร วิธีการปกครอง บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือน ฐานะของอาชีพ พบว่าไม่แตกต่าง

2.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MF	F	p
1. ปัจจัยจูงใจ (Maintenance Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.95	2	0.48	2.48	0.09
	ภายในกลุ่ม	35.32	184	0.19		
	รวม	36.27	186			
1.1 ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.24	2	1.12	7.44*	0.00
	ภายในกลุ่ม	27.73	184	0.15		
	รวม	29.98	186			

ตาราง (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MF	F	p
1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	0.96	2.00	0.07
	ภายในกลุ่ม	64.65	184	0.35		
	รวม	66.56				
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.71	2	0.85	3.39*	0.04
	ภายในกลุ่ม	46.35	184	0.25		
	รวม	48.05	186			
1.4 ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.24	0.79
	ภายในกลุ่ม	46.93	184	0.26		
	รวม	47.05	186			
1.5 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	0.91	0.41
	ภายในกลุ่ม	64.67	184	0.35		
	รวม	65.31	186			
2. ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2	0.55	2.48	0.09
	ภายในกลุ่ม	40.96	184	0.22		
	รวม	42.06	186			
2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.47	0.63
	ภายในกลุ่ม	48.27	184	0.26		
	รวม	48.51	186			
2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.28	1.14	0.32
	ภายในกลุ่ม	45.96	184	0.25		
	รวม	46.53	186			
2.3 สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	57.63	184	0.31		
	รวม	57.66	186			
2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.37	0.69
	ภายในกลุ่ม	60.16	184	0.33		
	รวม	60.40	186			

ตาราง (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MF	F	p
2.5 ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.40	2	1.70	6.33*	0.00
	ภายในกลุ่ม	49.39	184	0.27		
	รวม	52.79	186			
2.6 โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าใน อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2	0.50	1.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	58.85	184	0.32		
	รวม	59.86	186			
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.95	2	0.98	2.36	0.10
	ภายในกลุ่ม	76.14	184	0.41		
	รวม	78.09	186			
2.8 เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	14.13	2	7.07	17.73*	0.00
	ภายในกลุ่ม	73.34	184	0.40		
	รวม	87.47	186			
2.9 ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4.11	2	2.06	6.02*	0.00
	ภายในกลุ่ม	62.91	184	0.34		
	รวม	67.02	186			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.92	2	0.46	2.57	0.08
	ภายในกลุ่ม	32.98	184	0.18		
	รวม	33.90	186			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน และฐานะของอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่าไม่แตกต่าง

3. แนวทางการสร้างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 1) ด้านปัจจัยจูงใจความสำเร็จในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ชมเชยในการปฏิบัติงานที่ดี ยอมรับในความสามรถ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ, ความรับผิดชอบ ควรให้ความไว้วางใจให้บุคลากรแสดงความสามารถเต็มกำลัง, ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จัดให้มีการอบรม 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ยื่นหยัดความถูกต้อง จัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ, วิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความเป็นธรรม ให้คำปรึกษา, สภาพการทำงาน จัดสภาพสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรวางตัวให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความเคารพปฏิบัติตามคำสั่ง เปิดโอกาสให้ครูปรึกษา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรสนับสนุนส่งเสริมได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่งเสริมให้ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ, ความเป็นอยู่ส่วนตัว มอบงานที่ไม่ก่อปัญหาใด ๆ ที่กระทบต่อครอบครัว, เงินเดือน จัดเงินเดือนสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีพอเพียง, ฐานะของอาชีพ ให้บุคลากรรับรู้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และรู้สึกมั่นคงในอาชีพ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ฐานะของอาชีพ ความสำเร็จในงาน เงินเดือน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ผลการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

จำแนกตามเพศ ผลการเปรียบเทียบโดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และฐานะของอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบโดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือน ฐานะของอาชีพ พบว่าไม่แตกต่าง

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน และ

ฐานะของอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่าไม่แตกต่าง

3. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แนวทางการสร้างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ 1) ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ชมเชยในการปฏิบัติงานที่ดี ยอมรับในความสามารถ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ให้ความไว้วางใจให้บุคลากรแสดงความสามารถ จัดให้มีการอบรม 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารควรยื่นหยัดความถูกต้อง มีความเป็นธรรม ให้คำปรึกษา จัดสภาพสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ควรวางตัวให้เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูปรึกษา ควรสนับสนุนส่งเสริมได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ มอบงานที่ไม่ก่อปัญหาใด ๆ ที่กระทบต่อครอบครัว จัดเงินเดือนสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีพอเพียง และให้บุคลากรรับรู้บทบาทหน้าที่ และรู้สึกมั่นคงในอาชีพ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากแรงจูงใจมากไปหาน้อย คือ ฐานะของอาชีพ ความสำเร็จในงาน เงินเดือน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ มีผดุง (2550: 63) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เครือวัล พานา (2552: 54) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูเพศชายจะมีความกระตือรือร้นหากได้รับมอบหมายงานที่ทำท้าทาย ความรับผิดชอบ ครูเพศชายอาจมีเป้าหมายที่ชัดเจน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ครู

เพศชายมีความเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การใช้คำพูดสื่อสารของผู้บริหารกับครูผู้ชาย และครูเพศหญิงจะไม่เหมือนกันทั้ง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ครูเพศชายส่วนใหญ่จะได้รับการเชื่อมั่นในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ครูเพศชายมีโอกาสนในการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากในโรงเรียนเนื่องด้วยสรีระ การเข้าสังคม ความเป็นอยู่ส่วนตัว ครูเพศชายเป็นหัวหน้าครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับ ศคินทร์ ฮะสม (2563: 71) ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ได้แก่ ปัจจัยภูมิใจและและปัจจัยค่าจุน จำแนกตามเพศโดยรวมพบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมี ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุวรรรัตน์ จินรัตน์ (2561: 125) ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่าครูที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ภูมิใจภูมิใจโดยรวม ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากด้านความสำเร็จในงานของโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรเยอะ การได้รับการยอมรับนับถือ โรงเรียนขนาดใหญ่มีการวางแผนงานชัดเจน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนขนาดใหญ่มีงบประมาณสามารถจัดกิจกรรมได้มากกว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพสังคมที่สะดวก พร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ บัวเมือง (2560: 59) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน และฐานะของอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านความสำเร็จในงาน ครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความสำเร็จในงานมากอาจเป็นเพราะ มีแรงผลักดันในการเลื่อนขั้น มากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป เพราะหมดแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความชำนาญ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป เป็นที่รู้จัก ด้านเงินเดือน ครูที่มีประสบการณ์น้อย จะมีแรงผลักดันในการอยากเลื่อนขั้น ฐานะของอาชีพ ครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความรู้สึกมั่นคงอาจเนื่องจากได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้น ประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป อาจเนื่องจากรู้สึกเหนื่อยล้าและปัญหา

สุขภาพ น้อยกว่า 5 ปี มีความภูมิใจอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ชมพูนุท พิษสาท (2561: 53) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ภูมิลาเนา ขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. การสร้างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 1) ด้านปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูสามารถทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์, การได้รับความยอมรับนับถือ ชมเชยในการปฏิบัติงานที่ดี, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มอบหมายงานให้ตรงความสามารถ, ความรับผิดชอบ ให้ความไว้วางใจต่อบุคคลากร, ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จัดให้มีการอบรม 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ยืนหยัดความถูกต้อง, วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นธรรม, สภาพการทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ครูปรึกษา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ใ้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่งเสริมในการศึกษาต่อ, ความเป็นอยู่ส่วนตัว มอบงานที่ไม่ก่อปัญหาต่อครอบครัว, เงินเดือน ควรจัดเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีพอเพียง, ฐานะของอาชีพ ใ้บุคลากรได้รับรู้บทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ ศิลาพร จำปารัตน (2558: 113) ปัจจัยจูงใจ แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ชัดเจน 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติผู้บริหารควรให้เหมาะกับความสามารถ 3) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรพูดคุย ปรึกษาหารือถึงงานของผู้สอน ปัจจัยค้ำจุน 1) ด้านนโยบายขององค์กรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น 2) ด้านสภาพการทำงานควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้โอกาสได้เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้าโครงการกิจกรรมต่าง ๆ
2. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตาม ความเป็นอยู่ของบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้กำลังใจ เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาดูงาน ส่งเสริมใ้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อการพัฒนาเองให้เจริญก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้า ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ มีผดุง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.
- เครือวัล พหาหา. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมพูนุท พิชสาท. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานสารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.
- ฐานะรัตน์ จันรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร = Organization behavior. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี:
- วรารณ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิณันท์ ฮะสม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม. หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ศิลาพร จำปารัตน. (2558). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. การศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2551). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Herzberg, F.; Mausner, B.; & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0046S: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

THE ADMINISTRATION BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LATPHRAO DISTRICT OFFICE OF BANGKOK

ปฐวี จำปา¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และศึกษาแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความตรงของเนื้อหา (IOC) ระหว่าง .80-1 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .968 และการสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

คำสำคัญ: การบริหาร, ธรรมาภิบาล

Abstract

This research aimed to do a comparison study and to study the guidelines in the administration based on good governance of school administrators under Latphrao district office of Bangkok. The sample used in this research was the qualitative sample consisted of 5 school administrators from purposive sampling and the quantitative sampling of 154 teachers using Krejcie and Morgan Table with the stratified

sampling and simple random sampling. The tool used to collect data was a semi-structured interview and a questionnaire with the reliability of .968. The statistic of analyze data were mean, standard deviation, percentage, t-test and F-test.

The results of the study revealed that:

1. The administration based on good governance of school administrators under Latphrao district office of Bangkok was at a high level.
2. The administration based on good governance of school administrators under Latphrao district office of Bangkok classified according to gender, work experience and school size was not different.
3. There were guidelines in the administration based on good governance of school administrators under Latphrao district office of Bangkok from interviewing the school administrators

Keywords: administration, good Governance

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบภาวะวิกฤตทางด้านการบริหารจัดการในองค์การของรัฐบาล เช่น การทุจริตคอร์รัปชัน การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ การเรียกรับผลประโยชน์ การขาดประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ จนก่อให้เกิดผลเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อประเทศและประชาชน ปัญหาเหล่านี้เกิดจากความบกพร่องทางด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้ทำหน้าที่ในองค์การ ต่อมารัฐบาลได้มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางหลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 มีการใช้หลักนิติธรรมอันเป็นกลไกเพื่อควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ และก่อความวุ่นวายได้ (กันตภณ สุคันธพงษ์, 2558)

นอกจากนี้แล้วเมื่อองค์การเกิดปัญหาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นต้นเหตุก่อให้เกิดความวุ่นวายและความขัดแย้งภายในองค์การอีกด้วย อาจต้องพบเจอกับปัญหาความขัดแย้งในระดับสูงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บุคลากรเกิดการแย่งชิงกันเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา เกิดการแบ่งฝ่ายและเลือกพวกพ้องอย่างชัดเจน ละทิ้ง การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบในตำแหน่งงานของตนเอง ขาดการช่วยเหลือระหว่างกัน ไม่สนใจงานส่วนรวม ไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาจากการทำงานของผู้อื่น จนทำให้พฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดน้อยลง อาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหการบริหารจัดการในองค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพ หากองค์การใดขาดการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติใช้อย่างเคร่งครัด จะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การ และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การนั้นยังส่งผลต่อพฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรอีกด้วย (บุญชวริกา วิงษ์วานิช และ ทิพย์รัตน์ เลาหิเชียร, 2560)

สำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหารจัดการ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารโดยเห็นว่าหลักธรรมาภิบาลสามารถนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการบริหารงานได้สะดวกขึ้น และยังเชื่อว่าการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาบางภาระงานยังไม่

ประสบความสำเร็จ สาเหตุเกิดจากความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน กล่าวคือขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ปัจจุบันยังมีข้อจำกัดหรือเงื่อนไขความไม่โปร่งใสในการบริหารงานของผู้บริหารบางโรงเรียนการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหลายประการของผู้บริหาร เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรมและขาดความยุติธรรม เอาแต่ใจตัวเองอ่อนข้อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป และการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาอย่างไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ

ผู้วิจัยจึงได้มุ่งศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ให้ประโยชน์แก่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

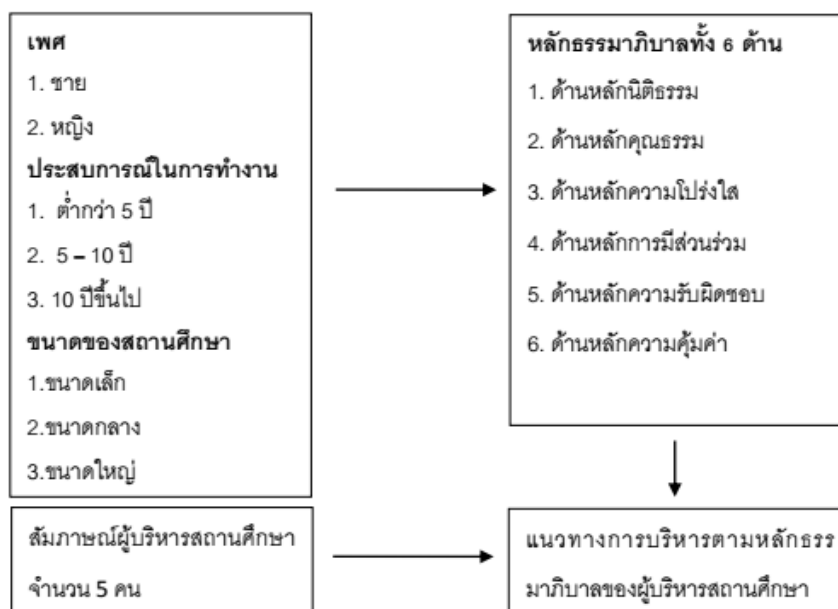
1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ในการบริหารงานในสถานศึกษา
2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
ที่มา: แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2542)

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือน ธันวาคม 2565

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

2. ตัวแปรตาม คือ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 154 ชุด เนื้อหาในแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถาม

เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง .80-1 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .968 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำนวน 257 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling จำนวน 154 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.48	.15	มาก	1
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.33	.06	มาก	2
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.24	.07	มาก	6
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.25	.03	มาก	5
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.29	.12	มาก	4
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.32	.77	มาก	3
รวม	4.32	.20	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .15) ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .06) และด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .77) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร	ชาย (N = 37)		หญิง (N = 117)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.46	.37	4.47	.37	.006	.940
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.32	.44	4.28	.40	.324	.570
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.14	.62	4.27	.49	1.662	.199
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.23	.51	4.25	.49	.042	.839
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.57	.38	4.46	.39	2.200	.140
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.39	.44	4.35	.40	.300	.584
เฉลี่ยรวม	4.35	.46	4.35	.42	0.540	.470

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
		SS	df	MS	F	p
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.013	2	.007	.048	.953
	ภายในกลุ่ม	20.737	151	.137		
	รวม	20.750	153			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.241	2	.121	.721	.488
	ภายในกลุ่ม	25.286	151	.167		
	รวม	25.527	153			

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
		SS	df	MS	F	p
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.042	2	.021	.553	.588
	ภายในกลุ่ม	36.501	151	.242		
	รวม	36.543	153			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.042	2	.021	.087	.916
	ภายในกลุ่ม	36.501	151	.242		
	รวม	36.543	153			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.205	2	.102	.683	.507
	ภายในกลุ่ม	22.664	151	.150		
	รวม	22.869	153			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.313	2	.156	.943	.392
	ภายในกลุ่ม	25.044	151	.166		
	รวม	25.357	153			
ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.185	2	.093	.506	.641
	ภายในกลุ่ม	28.733	151	.190		
	รวม	28.921	153			

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	ขนาดสถานศึกษา				
		SS	df	MS	F	p
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.200	2	.100	.736	.481
	ภายในกลุ่ม	20.550	151	.136		
	รวม	20.750	153			

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	ขนาดสถานศึกษา				
		SS	df	MS	F	p
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.461	2	.231	1.390	.252
	ภายในกลุ่ม	25.066	151	.166		
	รวม	25.527	153			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.002	2	.001	.004	.996
	ภายในกลุ่ม	42.459	151	.281		
	รวม	42.462	153			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.035	.143	.867
	ภายในกลุ่ม	36.474	151	.242		
	รวม	36.543	153			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.181	2	.091	.603	.549
	ภายในกลุ่ม	22.687	151	.150		
	รวม	22.869	153			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.059	.942
	ภายในกลุ่ม	25.337	151	.168		
	รวม	25.357	153			
ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.156	2	.078	.490	.681
	ภายในกลุ่ม	28.762	151	.191		
	รวม	28.751	153			

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ครูที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านด้านหลักนิติธรรม สถานศึกษามีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานสถานศึกษา มีการประชุมเพื่อจัดทำแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อการปฏิบัติงานวิชาการตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานที่ชัดเจนโดยให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนงานงบประมาณเพื่อให้เป็นไปตามตามแผนปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร

3.2 ด้านหลักคุณธรรม สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้มีการสอดแทรกหลักคุณธรรมในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสถานศึกษามีการส่งเสริมค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียนโดยสอดแทรกเข้าในการจัดการเรียนการสอน ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรยึดคุณธรรมในการทำงาน มีความอดทน ซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส สถานศึกษาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบการจัดซื้อหนังสือเรียน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ทางสถานศึกษาจัดสรรให้แก่บุคลากรและนักเรียนสถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลแหล่งการจัดการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการฝ่ายวิชาการกำหนดแผนการทำงาน การดำเนินงานตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาสถานศึกษามีการสำรวจความต้องการรับฟังความต้องการจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำแผนงบประมาณ

3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก จัดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสำนักงานเขตลาดพร้าว หรือใกล้เคียง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำหนดทิศทางจัดทำแผนงานในบริหารการเงินงบประมาณตลอดจนมีระบบการประเมินผลดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบติดตามสถานศึกษา มี

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า สถานศึกษามีการศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดสรรงบประมาณตามแผนบริหารงบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

อภิปรายผล

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิทางกฎหมายและการรักษาสิทธิแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ทางวิชาการของครู อย่างชัดเจน มีการดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องทางการเงินศึกษากฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบปฏิบัติ คำสั่งทางการเงิน ให้เข้าใจ อย่างถูกต้องตรงกัน เพื่อให้การบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชิตะ เอ็ง (2555) ได้ทำการศึกษากาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยหลักที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ หลักนิติธรรม

1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิทางกฎหมายและการรักษาสิทธิแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการรับนักเรียนโดยปฏิบัติตามระเบียบและนโยบาย ของ กรุงเทพมหานครอย่างเคร่งครัดปราศจากการทุจริต เพื่อให้การบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริประโคน (2561) ได้ทำการศึกษากาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารมีระบบการทดสอบทางการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย โปร่งใส ให้ความยุติธรรมแก่ผู้เรียน สามารถจัดสรรงบประมาณตามข้อมูลความจำเป็นด้วยความเป็นธรรม มีการจัดระบบการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียนอย่างทั่วถึง เพื่อให้การบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศุภธมน หงษ์หนึ่ง (2556) ได้ทำการศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และกล่าวถึงหลักธรรมว่า คือความยึดมั่นในศีลธรรม จริยธรรม ความถูกต้องอันดีงาม และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ปฏิบัติภายในกรอบของมาตรฐานทางศีลธรรม

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณา ความดีความชอบให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคัดเลือก หนังสือเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา เปิดเผยแพร่ได้ รายจ่ายของสถานศึกษาทุกประเภท ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐนันท์ จิโรพรภิมย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งกล่าวถึงหลักความโปร่งใสว่า คือการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษาให้

มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องได้

1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบขั้นตอน การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลได้ รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรณ ยวนมาลัย (2561) ได้ทำการศึกษากำหนดหลักการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และกล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมว่า คือกระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน การกำหนดให้การบริหารงานทุกส่วนยึดประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นหลัก มีการดำเนินการวิเคราะห์รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา และจัดทำข้อสรุปเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเผยแพร่ต่อสาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ บัวหลวง (2560) ได้ทำการศึกษากำหนดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลคูขขวาง อำเภอตลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี พบว่า หลักการะรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และกล่าวถึงหลักการะรับผิดชอบ คือการแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู มีการวางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงาน โดยนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน มีการดำเนินธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ศรีม่วง (2560) ได้ทำการศึกษากำหนดหลักการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่าโดยรวม และรายข้อ อยู่ในระดับมาก และกล่าวถึงหลักความคุ้มค่าว่า คือการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้บุคลากรในสถานศึกษามีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า และมีการบริหารที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในระดับต่าง ๆ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล และนำมาใช้ในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณา ความดีความชอบให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง เป็นต้น ซึ่งเหตุผลนี้ทำให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริริญา ศิริประโคน (2561) ได้ทำการศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ไม่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร เนื่องด้วยระเบียบนโยบายในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีบริบทในการบริหารที่เหมือนกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นที่เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา สุกิจประภานนท์ (2565) ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่อยู่สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กไปจนถึงสถานศึกษาใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีระเบียบแนวทางการปฏิบัติในการบริหารงานที่เหมือนกัน ไม่แตกต่างกันมากนักจึงทำให้ครูที่อยู่ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นที่เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร คงสุวรรณ (2564) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาสี่เมืองสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาที่ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 ด้านด้านหลักนิติธรรม สถานศึกษามีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานสถานศึกษา มีการประชุมเพื่อจัดทำแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อการปฏิบัติงานวิชาการตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานที่ชัดเจนโดยให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนงานงบประมาณเพื่อให้เป็นไปตามตามแผนปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร มีการ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางการพิจารณาความดีความชอบ แต่งตั้งบุคลากรกำหนดหน้าที่งานความรับผิดชอบตามความเหมาะสมและความถนัดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เลี่ยมใจดี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ผู้บริหารแจ้งและชี้แจง ถึงความเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ จัดประชุม อบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เรื่องกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรทราบ

3.2 ด้านหลักคุณธรรม สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้มีการสอดแทรกหลักคุณธรรมในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสถานศึกษามีการส่งเสริมค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียนโดยสอดแทรกเข้าในการจัดการเรียนการสอน ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรยึดคุณธรรมในการทำงาน มีความอดทน ซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นกลาง และเป็นธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมในการทำงาน มีน้ำใจดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร จินมหันต์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ขจัดความลำเอียง เปิดโอกาสให้ครูอย่างทั่วถึง กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน กำหนดเป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ชัดเจน

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส สถานศึกษาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบการจัดซื้อหนังสือเรียน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ทางสถานศึกษาจัดสรรให้แก่บุคลากรและนักเรียน สถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลแหล่งการจัดการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการบริหารงบประมาณตามแผนที่กำหนดจัดสรรตลอดจนเมื่อสิ้นสุดแผนงานมีเอกสารหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ มีคณะกรรมการตรวจสอบงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการทุจริต มีการประชุมแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบแก่บุคลากรถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินการเลื่อนขั้นที่ชัดเจนโปร่งใสสถานศึกษา โรงเรียนมีการเปิดเผยขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติในการรับนักเรียนทุกชั้นตอนอย่างตรงไปตรงมาและรายงานผลการดำเนินงานประจำปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เลี่ยมใจดี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส มีหลักฐานชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ผู้บริหารจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องจัดทำแผน เพื่อจัดสรรงบประมาณประจำปีของแต่ละกลุ่มบริหารและกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามความจำเป็นอย่างเหมาะสมและชัดเจน

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการฝ่ายวิชาการกำหนดแผนการทำงานการดำเนินงานตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาสถานศึกษามีการสำรวจความต้องการรับฟังความต้องการจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำแผนงบประมาณ มีการจัดเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร รวมถึงรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อ

นำมาพัฒนาสถานศึกษา มีการจัดประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถที่จะตรวจสอบการบริหารงานบุคคลได้ สถานศึกษาได้ร่วมกันวางแผนการบริหารงานการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรมงคล สูงเนิน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความดีความชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของสถานศึกษาและ ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี

3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก จัดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสำนักงานเขตลาดพร้าว หรือใกล้เคียง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำหนดทิศทางจัดทำแผนงานในบริหารการเงินงบประมาณตลอดจนมีระบบการประเมินผลดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบติดตามสถานศึกษา มีการแต่งตั้งบุคลากรในการบริหารงานวิชาการโดยมีการแบ่งภาระงานอย่างเป็นระบบตามวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมมิกา อ่อนธานี (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัดถูกต้องครบถ้วนและทันกำหนดเวลา ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงาน กระจายอำนาจการบริหารงานสู่บุคลากรระดับต่าง ๆ สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการดำเนินงาน

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า สถานศึกษามีการศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดสรรงบประมาณตามแผนบริหารงบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการประชุมวางแผนเพื่อจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด และเกิดคุณภาพให้มากที่สุด วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพโดยนำระบบเทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับกลับคืนมาเป็นหลัก ได้มีการติดตามตรวจสอบการใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมมิกา อ่อนธานี (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า แนวทางการจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากร ในการจัดการศึกษา ได้แก่ สร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีความรอบคอบในการจัดสรรทรัพยากร บูรณาการการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ของชุมชนมาสนับสนุนในการจัดการศึกษา ดูแลรักษา ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สามารถใช้งานได้

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้**

1. ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของครูอย่างชัดเจน
2. ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนให้ปลอดจากการคอร์รัปชัน
3. ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เปิดเผยให้ผู้เกี่ยวข้อง สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเปิดเผยขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติในการรับนักเรียนทุกขั้นตอนอย่างตรงไปตรงมา
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดทำระบบการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณของสถานศึกษา
6. ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นออกเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานด้านการเงิน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในแต่ละหน่วยงานมาประยุกต์ใช้ได้
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร จินมหันต์. (2555). แนวทางการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กมลวรรณ ศรีม่วง. (2560). การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). องค์ประกอบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาล. เอกสารชุดแนวทางปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กันตภณ สุคันธพงษ์. (2558). ทศนคติเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของผู้มาติดต่อราชการกับสำนักงานเลขาธิการสภาพัฒนาราชการ. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

- จุติพร คงสุวรรณ. (2564). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาสี่เมืองสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฉัตรมงคล สูงเนิน. (2561). แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐชา สุกิจประภานนท์. (2565). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐนันท์ จิโรชพรภิมย์. (2556). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- บุญทริกา วงษ์วานิช และ ทิพย์รัตน์ เลาหิเชียร. (2560). การจัดการความขัดแย้งและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารวิชาการ RMUTT. 12(2): 33-45.
- เปรมมิกา ช่อนธานี. (2559). แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พรทิพย์ บัวหลวง. (2560). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลคูขวาง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชวไลยอลงกรณ์.
- พรทิพย์ เลี่ยมใจดี. (2562). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รอชีตะ เอ็ง. (2555). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศุภธมน หงษ์หนึ่ง. (2556). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

สุภาพวรรณ ยวนมาลัย. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

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

E0047S: การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

THE IMPLEMENTATION STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

วลัยกร ตันบุตร¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ โดยดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.80-1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ขั้นที่ 2 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ พบว่า เพศ และประสบการณ์ที่ต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ได้แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ 5 ด้าน คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน

คำสำคัญ: ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The research aimed to 1) to investigate the operating circumstances student care and support system of schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan, 2) to compare the implementation student care and support system of schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan and 3) to study the guidelines to develop the implementation student care and support system of schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. The research was carried out in two stages. The first step was to study the implementation student care and support system of schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. The samples were 329 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. The research tool was a 5-level rating scale questionnaire. questionnaire having the item classification between 0.80-1. The reliability was 0.98. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, T-test and F-test. The second step was the development of the implementation student care and support system of schools by using the semi-structured interview. The main informants were 5 administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan and the data analysis was done by using data analysis techniques.

The results revealed that:

1. The implementation student care and support system of schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan overall was at a high level.
2. The comparison in the implementation student care and support system of schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan found that: There was no difference in the student care and support when classified by gender and work experience. The student care and support system in the different school size had the statistically significant difference at .01 level.
3. There were guidelines in the implementing student care and support system of schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan for 5 aspects: Knowing each 1) student individually, 2) Student screening, 3) Promoting and developing students, 4) Prevention and problem solving, and 5) transferring student.

Keywords: student care and support system, secondary school

บทนำ

เด็กและเยาวชนเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสังคมไทย การที่คนจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ขึ้นอยู่กับการได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพของคน ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ” (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2558: 4-5) ดังนั้นการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จะต้องอาศัยการบริหารจัดการให้ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การทำให้เด็กเรียนทุกคนได้เรียนรู้อยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข ด้วยกระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัย เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ทั้งความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. 2556) แต่ในปัจจุบันเด็กและเยาวชนจำนวนไม่น้อยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้พฤติกรรม ความคิด และทัศนคติของเด็กเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในส่วนที่เป็นประโยชน์ และเป็นโทษกับตัวเด็ก ซึ่งนับวันจะทวีความซับซ้อน และมีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของเด็กและเยาวชนของชาติ ทำให้เด็กและเยาวชนเหล่านี้กลายเป็นเด็กกลุ่มเสี่ยงต่อความล้มเหลวในการศึกษา

การจัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่นตอนต้น ซึ่งจัดเป็นวัยวิกฤติ เนื่องจากเป็นวัยที่มีภาวะอารมณ์แปรปรวนสูง วุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่สมบูรณ์ มีความสับสนในการวางบทบาทของตนเองในสังคม ขาดทักษะและประสบการณ์ในการเผชิญกับปัญหา เกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย และเกิดความสับสนในการปฏิบัติตนต่อเพื่อน จึงมีพฤติกรรม และการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม เป็นต้นว่า แต่งกายผิดระเบียบ ไม่มีสัมมาคารวะ พูดจาก้าวร้าวไม่สุภาพ ขาดเรียน และออกจากเรียนกลางคัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลปี พุทธศักราช 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ให้ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับจำนวนประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป ของจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป ที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 359,593 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2564) แสดงให้เห็นว่า ยังมีประชากรส่วนหนึ่งที่ไม่จบการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และจากข้อมูลทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (2564) ซึ่งมีนักเรียนกลุ่มเสี่ยงตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในทางลบหรืออาจจะออกจากระบบการศึกษา พบว่า เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ จำนวน 7 คน เด็กยากจน จำนวน 8,218 คน เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน 3 คน เด็กกำพร้า จำนวน 10 คน และเด็กที่ทำงานรับผิดชอบตนเองและครอบครัว จำนวน 12 คน

สภาพปัญหาดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้แสดงความกังวลใจเกี่ยวกับข้อมูลสถิตินักเรียนกลุ่มเสี่ยงในสังกัดที่มีจำนวนมาก จึงกำหนดให้โรงเรียนต้องดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการทางการศึกษาของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการป้องกัน และการแก้ไขปัญหาที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนมีคุณภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน มีทักษะการดำเนินชีวิต มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักคิดตัดสินใจ และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมสุขภาพจิต ได้ร่วมกันวางรากฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน จึงตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นระบบมีความชัดเจน มีประสานความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน รวมทั้งวิธีการมีกิจกรรม และเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีคุณภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จะส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ ตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในปี 2565 เป็นปีแห่งการดูแลช่วยเหลือ และคุ้มครองนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565: 1)

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สมมติฐานในการวิจัย

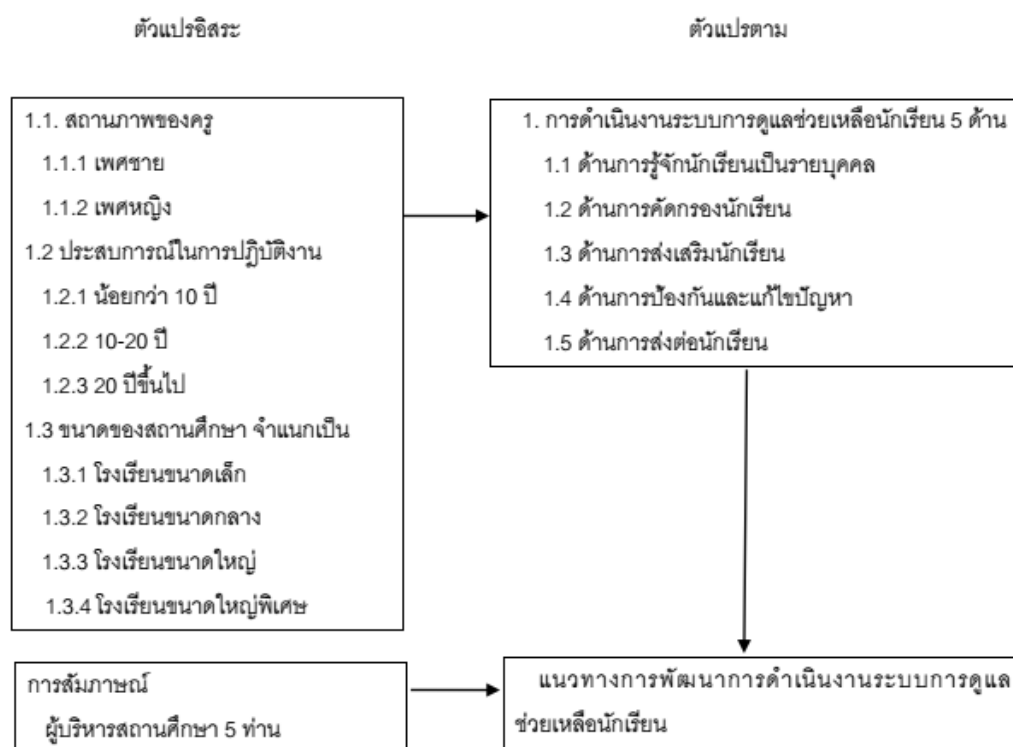
ครูที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูนำแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป
2. โรงเรียนนำผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ไปพัฒนาและปรับปรุงในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป
3. เขตพื้นที่การศึกษานำผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหาร นำไปสู่แนวทางในการพัฒนาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565: 3)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,372 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2564) และประชากรที่ใช้การศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 329 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970: 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 329 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษามาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และลำดับของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ รายด้านและภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

ด้าน	การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการดำเนินงาน			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.57	.259	มากที่สุด	1
2.	การคัดกรองนักเรียน	4.42	.240	มาก	2
3.	การส่งเสริมนักเรียน	4.36	.288	มาก	3
4.	การป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.11	.247	มาก	4
5.	การส่งต่อนักเรียน	3.81	.407	มาก	5
รวม		4.25	.170	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้งหมด 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .170) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .259) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .240) ด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .288) ตามลำดับ และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .407)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.58	.274	4.56	.243	.339	.894
2. การคัดกรองนักเรียน	4.41	.247	4.42	.221	.450	.573
3. การส่งเสริมนักเรียน	4.30	.315	4.40	.256	3.089**	.002
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.10	.263	4.11	.231	.698	.432
5. การส่งต่อนักเรียน	3.78	.427	3.80	.390	1.048	.337
รวมเฉลี่ย	4.23	.193	4.27	.141	1.773	.061

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 2 พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การส่งเสริมนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกประเภทการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.356	2	.178	2.670	.071
	ภายในกลุ่ม	21.741	326	.067		
	รวม	22.097	328			
2. การคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.430	2	.215	3.770*	.024
	ภายในกลุ่ม	18.577	326	.057		
	รวม	19.006	328			

ตาราง 3 (ต่อ)

การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. การส่งเสริมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.244	2	.122	1.471	.231
	ภายในกลุ่ม	27.006	326	.083		
	รวม	27.250	328			
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.680	2	.340	5.689**	.005
	ภายในกลุ่ม	19.470	326	.060		
	รวม	20.150	328			
5. การส่งต่อนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.574	2	.287	1.748	.176
	ภายในกลุ่ม	53.567	326	.164		
	รวม	54.142	328			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.020	2	.010	.343	.710
	ภายในกลุ่ม	9.409	326	.029		
	รวม	9.429	328			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกประเภทการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่ต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การคัดกรองนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการป้องกันและแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.510	3	2.170	46.241**	.000
	ภายในกลุ่ม	15.588	325	.048		
	รวม	21.553	328			

ตาราง 4 (ต่อ)

การดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
2. การคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.998	3	1.999	49.957**	.000
	ภายในกลุ่ม	13.008	325	.040		
	รวม	19.006	328			
3. การส่งเสริมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.804	3	1.265	17.578**	.000
	ภายในกลุ่ม	23.446	325	.072		
	รวม	27.250	328			
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	1.487	3	.496	8.631**	.000
	ภายในกลุ่ม	18.663	325	.057		
	รวม	20.150	328			
5. การส่งต่อนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.088	3	.699	4.346**	.005
	ภายในกลุ่ม	52.054	325	.160		
	รวม	54.142	328			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.221	3	1.077	56.215**	.000
	ภายในกลุ่ม	6.208	325	.019		
	รวม	9.429	328			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษา

1. การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้งหมด 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลการช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นต่าง ๆ 5 ด้าน 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการทั้งหมด 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับดีมาก 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับดีมาก รองลงมา ระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน อยู่ การป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ เนื่องจากสถานศึกษามีการส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคน มีความเท่าเทียม แบ่งกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหา และนักเรียนที่ดีเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาทันทั่วทั้งที่ และส่งเสริมนักเรียนที่ดีได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมาภรณ์ สนิธิ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ พบว่าครูในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกระบวนการ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือให้ความสำคัญกับการนักเรียน มีการประสานงานที่ดี และระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครอง มีการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนในการร่วมกิจกรรม และมีการดำเนินกิจกรรมเยี่ยมบ้านตามเกณฑ์ของ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นอกจากนี้ยังมีการขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ในการส่งต่อนักเรียน สอดคล้องกับ ขวัญบุตร มูลทองจาด (2564) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ โรงเรียนวัดอุดมรังสี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูที่ต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า การคัดกรองนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการป้องกันและแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ทำงานของครูมีผลต่อการกระตุ้นให้โรงเรียนเกิดการคัดกรองนักเรียน และการป้องกันและแก้ไขปัญหาทั้งในแง่ของการจัดกลุ่มนักเรียน ตามความเสี่ยงที่จะก่อปัญหา และการปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา และมีแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแตกต่างกัน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพัชร ทะไร (2564) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติของโรงเรียนในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ทางด้านพบว่าด้านการคัดกรองนักเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ซึ่งอาจเป็นเพราะบริบทของแต่ละสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม ภาระงานของครู ตลอดจนศักยภาพของครูผู้สอน หรือแม้กระทั่งความร่วมมือกับผู้ปกครองในการประสานงานติดต่อกับนักเรียน หรือการส่งต่อนักเรียนกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกยังขาดความเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ วิไล (2561) ศึกษากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบการศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล เทียงดี (2563) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

5.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการโดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก จัดทำเอกสาร การเยี่ยมบ้าน โฮมรูมนักเรียน ครูที่ปรึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์และใกล้ชิดกับนักเรียน เพื่อรู้ปัญหา จุดเด่น จุดด้อย ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มเก่ง ถ้าพบปัญหารายงาน เพื่ออนุมัติ ความช่วยเหลือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัตสร สุริยะ (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นจะต้องรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและมีข้อมูลที่แท้จริงของนักเรียนทุกด้าน เช่น ด้านการเรียนด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว เป็นต้น โดยข้อมูลดังกล่าวอาจได้มาจาก

วิธีการและเครื่องมือ ซึ่งได้แก่ ระเบียบวิธีแบบ ประเมินพฤติกรรมเด็กการสัมภาษณ์ และการเยี่ยมบ้านเด็ก เพื่อที่จะนำข้อมูลของนักเรียนนั้นมาเป็นข้อมูลของนักเรียนนั้นมาเป็นข้อมูลสำหรับการดูแลช่วยเหลือ

5.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการโดยการคัดกรองต้องคัดกรองรอบด้าน เช่น ด้านการเรียน ด้านความสามารถ และควรคัดกรองให้เร็วที่สุด โดยใช้กระบวนการสังเกต ทำความรู้จักพูดคุยอย่างใกล้ชิด ตอบแบบสอบถาม แบบประเมิน SDQ ให้มีรูปแบบ ระบบชัดเจน และมาตรฐานเดียวกัน ใช้การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อมูล และนำมาแยกผู้เรียนออกเป็นกลุ่ม 4 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มพิเศษ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และด้านที่นักเรียนมีปัญหาต้องการพัฒนาหรือแก้ไขอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา แสงมีศรี และ จุฑารัตน์ นิรันดร์ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียนควรจัดอบรมเพื่อให้ครูเข้าใจและทราบหลักเกณฑ์ในการคัดกรองนักเรียนอย่างถ่องแท้ มีการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

5.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการโดยควรส่งเสริมผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในรอบด้าน ตามสมรรถนะของผู้เรียน สร้างให้นักเรียนได้แสดงออกในด้านที่เป็นเลิศของแต่ละด้าน ให้มากที่สุด และนางองค์กร เครือข่าย ผู้มีส่วนได้เสีย มาร่วมกันส่งเสริมพัฒนานักเรียน จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการได้รับยกย่องชมเชย รางวัล ต่าง ๆ เพื่อให้โอกาสนักเรียนได้แสดงออกอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพเกล้า ทองธรรมมา และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียน ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมเยี่ยมบ้าน กิจกรรมซ่อมเสริม เป็นต้น จัดกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของนักเรียน และจัดประชุมผู้ปกครองทุกภาคการศึกษา

5.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการโดยควรสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ชับเคลื่อนทั้งทีมนำ ทีมทำ ทีมประสาน มีโครงการรองรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ปรับแก้ไขพฤติกรรมนักเรียน มีโครงการต่าง ๆ มีการทำจิตอาสา ให้ความรู้ป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียน โดยใช้ทักษะชีวิต และใช้กระบวนการมีส่วนร่วมหลายภาคส่วน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหานักเรียน หรือให้ความรู้ สร้างภูมิคุ้มกัน ให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติกรณ์ นิสสัย (2558) ที่พบว่า แนวทางในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ครูประจำชั้นประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหานักเรียน ครูประจำชั้นกำหนดวิธีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหานักเรียนครูประจำชั้นกำหนดวิธีการในการช่วยเหลือนักเรียน ครูประจำชั้นประเมินผลการแก้ไขปัญหานักเรียน และครูประจำชั้นติดตามผลการแก้ไขปัญหานักเรียน สอดคล้องกับ จันทร์ฉาย ไทยรัตน์ (2561) ได้นำเสนอถึงการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ครูทุกคนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไข ปัญหานักเรียน ครูมีการให้คำปรึกษาเบื้องต้นกับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและใช้หลักจิตวิทยาช่วยในการให้คำปรึกษา

5.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการโดย ควรมีครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา ครูปกครอง วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ ปัจจัยที่เกิดขึ้น มีการช่วยเหลือในการส่งต่อนักเรียนภายในก่อนที่จะดำเนินการส่งต่อนักเรียนนอก หากต้องได้รับการเยียวยาเป็นพิเศษ ซึ่งผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญกว่าช่วยแก้ปัญหานักเรียน ๆ การส่งต่อควรมีเครือข่ายรอบด้านทุกปัญหา และเมื่อส่งต่อแล้ว รับกลับมาต้องมีการส่งเสริมพัฒนา

ต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟองจันทร์ กลิ่นสุคนธ์ และคณะ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 พบว่า ด้านการส่งต่อโรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนและเครือข่ายผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนหรือหาวิธีการส่งต่อนักเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน เกิดทัศนคติที่ดี โรงเรียนควรจัดเก็บข้อมูลนักเรียนที่ได้รับการส่งต่ออย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการบริหารจัดการช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการส่งต่อ สถานศึกษาควรมีการประชุมสร้างความเข้าใจกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการส่งต่อนักเรียน และนำข้อมูลนักเรียนที่มีการส่งต่อมาวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป
2. การป้องกันและแก้ไขปัญหา สถานศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อจัดกิจกรรมการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน สถานศึกษาควรศึกษา และวางแผนการทำงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีกระบวนการที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลสรุปผลการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียน
4. ด้านการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาควรมีแผนการดำเนินงาน ปฏิทินการปฏิบัติงาน และกรอบการดำเนินงานอย่างชัดเจน วางแผนงานคัดกรองนักเรียนที่ชัดเจน และมีการรายงานประเมินผลด้านการคัดกรองนักเรียนเพื่อนำไปสู่การช่วยเหลือที่ถูกต้องและเหมาะสม
5. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษาควรมีแผนการดำเนินงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคล กำหนดหน้าที่และกรอบการดำเนินงานอย่างชัดเจนให้การสนับสนุนในการอำนวยความสะดวกในการรู้จักนักเรียนรายบุคคล เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- ขวัญเนตร มูลทองจาก. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จริยา แสงมีศรี และ จุฑารัตน์ นิรันดร์. (2561). ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร. หน้า 255-265.
- จันทร์ฉาย ไทรัตน์. (2561). การบริหารและการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- จุติกรณ์ นิสสัย. (2558). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพัชร์ ทะไร และ คึกฤทธิ์ ศิลาฉาย. (2564). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง. Journal of Roi Kaensarn Academi. หน้า 199-213.
- ธีรศักดิ์ อุ่ณารมย์เลิศ. (2556). การพัฒนาระบบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพเกล้า ทองธรรมมา และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ. หน้า 264-278.
- นิพนธ์ วิบูล. (2561). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วารสารการประชุมวิชาการ ระดับชาติวิทยาลัยนครราชสีมา. หน้า 30-39.
- เบญจวรรณ นุ่นทอง และคณะ. (2561). ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. หน้า 188-193.
- ปรมาภรณ์ สนิธิ. (2560). แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงษ์จันทร์ กลิ่นสุคนธ์ และคณะ. (2563). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. วารสารบริหารนิเทศบุคคล และนวัตกรรมท้องถิ่น. หน้า 154-170.
- รัชพล เทียงดี. (2563). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). **ข้อมูลสารสนเทศ**. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2565, จาก <https://sesaosp.go.th>.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2558). **ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

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

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). **ข้อมูลสารสนเทศ**. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2565, จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/home.aspx>.

_____. (2565). **คู่มือการคัดเลือกรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปี 2565**. กรุงเทพฯ: ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุภัทสร สุริยะ. (2562). **การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร-มหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

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

E0049S: สมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด TEACHER'S COMPETENCY IN SCHOOLS UNDER TRAT PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

จุฑามาศ รามัญ¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 291 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟและกราฟวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับสมรรถนะหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ตามลำดับ ดังนี้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง ระดับสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ระดับผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดสถานศึกษาโดยรวมไม่พบความแตกต่าง

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ในด้านการพัฒนาตนเอง ครูผู้สอนในสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สามารถอบรมผ่านหลักสูตรออนไลน์และการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่หลากหลาย และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ควรระดมความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียน

คำสำคัญ: สมรรถนะ; ครูผู้สอน

Abstract

The objective of this research were to study 1) the level of teachers' competencies in schools, 2) comparing the competency levels of teachers in schools, and 3) the guideline of teachers' competencies development in schools under Trat primary educational service area office. The sample group used in this research was 291 teachers in schools under the office of Trat primary education service area that were stratified sampling. The tool used was a 5-point estimation scale questionnaire with a reliability of .98. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were t-test, F-test and pairwise comparison by Scheffe's method and content analysis.

The results were as follows:

1. The level of teachers' competencies in schools were overall at the highest level. Considering into each point, the research revealed to found that the code of teacher's ethics and integrity was the highest level. And other competencies were high, ranking by arithmetic means from maximum to minimum were as follow: teamwork, working achievement, mind service and self-development. The total competencies were high level ranking by arithmetic means from maximum to minimum were as follow: learner development, curriculum management and student development, classroom management, teacher leadership, analysis synthesis & classroom research and relationship & collaborative for learning management.

2. The competency level of teachers in schools under Trat primary educational service area office that classified by education level was different at .05 significance and experiences was different at .05 significance. The small, medium, large and extra-large schools under Tart primary educational service area office were not overall different for the level of the internal supervision.

3. The Guidelines for the development of teacher competencies in educational institutions under the Trat Primary Educational Service Area Office found that in terms of self-development Teachers in educational institutions should attend self-development training to improve their teaching and learning. Able to train through online courses and training from various agencies. To acquire a variety of new knowledge and skills, and to build relationships and cooperation with communities for learning management. The relationship between teachers and parents should be strengthened to create a better learning environment for students.

Keywords: Competencies; Teacher

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาสู่มาตรฐานระดับชาติ ให้ความสำคัญต่อครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงฯ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกของประเทศไทยที่ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเน้นความสำคัญของความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม การจัดการศึกษายุคใหม่ จึงต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หากครูมีคุณภาพและสมรรถนะสูง จะทำให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ กระบวนการเรียนรู้บังเกิดผล ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 11-12)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง รวมทั้งพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากแบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และวิเคราะห์มาตรฐานวิชาชีพครูตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนด รวมทั้งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น สมรรถนะหลักจำนวน 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปัจจุบันกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษา จำนวน 104 โรงเรียน ครู จำนวน 1,203 คน จากการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2564 ประสบปัญหาและมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ต่ำลง เป็นสาเหตุให้คุณภาพผู้เรียนนั้น ปรากฏอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ และจากการเปรียบเทียบผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 ทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยลดลง และการเปรียบเทียบผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 ทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น โดยภาพรวมจะเห็นได้ว่าแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยที่ลดลงจากปีการศึกษา 2563 และบางกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนสูงกว่าปีการศึกษา 2563 แต่ก็ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2565)

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าครูจะมีเพียงความรู้หรือทักษะในการสอนเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะประจำสายงานที่เพียงพอด้วย จึงสมควรที่จะต้องส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะที่จำเป็น สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาหรือสถานศึกษาควรที่จะมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้พัฒนาสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อนำไปศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อันเป็นเยาวชนสำคัญของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

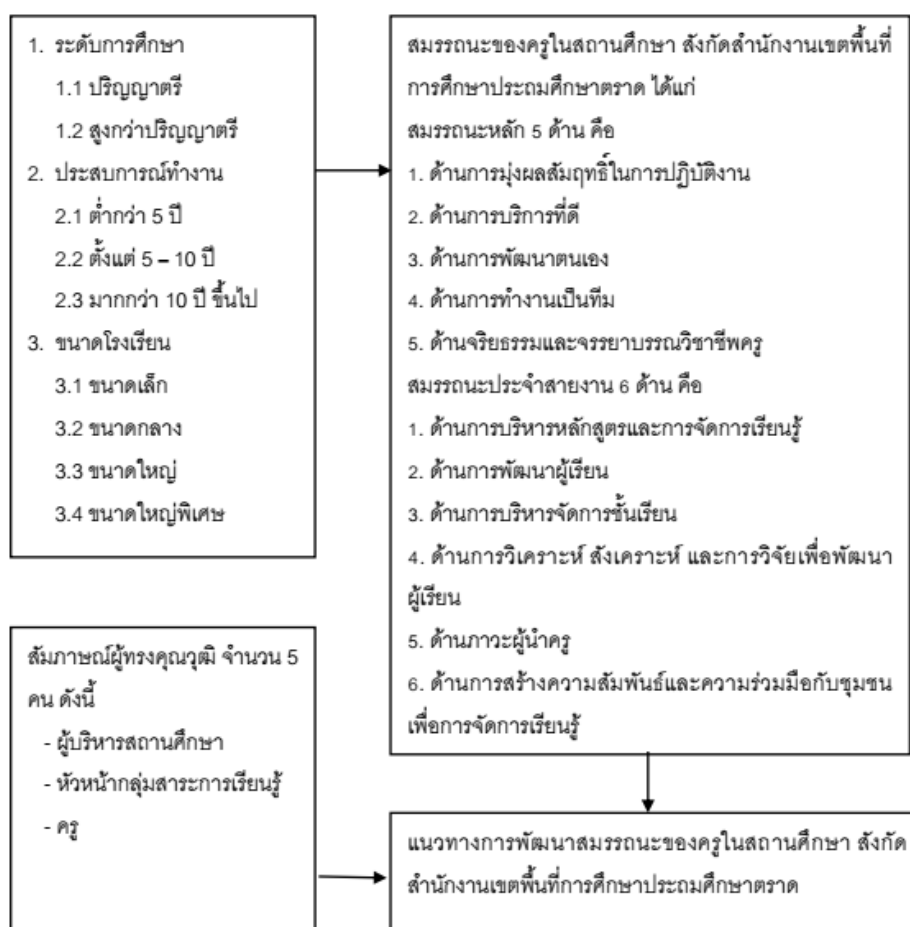
1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถใช้ผลวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้แนวคิดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กำหนดไว้ คือ สมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 6 สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 ตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified a Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา จำนวน 291 ชุด โดยหาความเที่ยงตรงหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) อยู่ระหว่าง .80-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98
2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง .80-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ออนไลน์ (Google Form) ไปให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ
2. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด วิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธีสัมภาษณ์ (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลัก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.50	.352	มาก	3
2. ด้านการบริการที่ดี	4.51	.401	มากที่สุด	4
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.48	.382	มาก	5
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.54	.367	มากที่สุด	2
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.55	.366	มากที่สุด	1
รวม	4.52	.310	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะหลักของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .310) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .366) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .367)

และด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .401) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .382)

ตาราง 2 ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรวด โดยรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะประจำสายงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.49	.352	มาก	2
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.53	.353	มากที่สุด	1
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.49	.371	มาก	3
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.49	.393	มาก	5
5. ด้านภาวะผู้นำครู	4.49	.389	มาก	4
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.41	.437	มาก	6
รวม	4.49	.313	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .313) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .353) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .352) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .371) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .437)

ตาราง 3 ผลการศึกษการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรวด จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะ	ระดับการศึกษา				t	P-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สมรรถนะหลัก						
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการปฏิบัติงาน	4.43	.336	4.57	.356	-.136*	.041
2. ด้านการบริการที่ดี	4.44	.374	4.57	.419	-.133*	.047
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.44	.341	3.50	.421	-.059*	.045

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ระดับการศึกษา				t	P-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.50	.365	4.58	.367	-.076*	.043
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.54	.333	4.57	.399	-.034*	.043
ภาพรวม	4.49	.270	4.55	.349	-.059*	.036
สมรรถนะประจำสายงาน						
1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.43	.336	4.57	.356	-.136*	.041
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.47	.350	4.61	.342	-.134*	.041
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.46	.319	4.52	.420	-.047*	.043
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.45	.378	4.54	.405	-.098*	.046
5. ด้านภาวะผู้นำครู	4.45	.388	4.54	.386	-.091*	.046
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.36	.423	4.48	.446	-.118*	.051
ภาพรวม	4.44	.285	4.55	.335	-.107*	.037

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า การศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

ตาราง 4 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์สอน

สมรรถนะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สมรรถนะหลัก						
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.772	2	.386	3.156*	.044
	ภายในกลุ่ม	35.208	288	.122		
	รวม	35.979	290			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.532	2	.766	4.888**	.008
	ภายในกลุ่ม	45.138	288	.157		
	รวม	46.670	290			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.456	2	.228	1.567	.210
	ภายในกลุ่ม	41.871	288	.145		
	รวม	42.327	290			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.478	2	.239	1.775	.171
	ภายในกลุ่ม	38.730	288	.134		
	รวม	39.207	290			
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	.281	2	.140	1.048	.352
	ภายในกลุ่ม	38.583	288	.134		
	รวม	38.864	290			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.375	2	.187	1.954	.144
	ภายในกลุ่ม	27.629	288	.096		
	รวม	28.004	290			
สมรรถนะประจำสายงาน						
1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.772	2	.386	3.156*	.044
	ภายในกลุ่ม	35.208	288	.122		
	รวม	35.979	290			
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.369	2	.185	1.488	.228
	ภายในกลุ่ม	35.760	288	.124		
	รวม	36.130	290			

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.239	2	.120	.867	.421
	ภายในกลุ่ม	39.712	288	.138		
	รวม	39.951	290			
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.583	2	.291	1.892	.153
	ภายในกลุ่ม	44.345	288	.154		
	รวม	44.928	290			
5. ด้านภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	.519	2	.260	1.717	.181
	ภายในกลุ่ม	43.532	288	.151		
	รวม	44.051	290			
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.116	2	.058	.303	.739
	ภายในกลุ่ม	55.296	288	.192		
	รวม	55.412	290			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.368	2	.184	1.881	.154
	ภายในกลุ่ม	28.200	288	.098		
	รวม	28.568	290			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 5 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สมรรถนะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สมรรถนะหลัก						
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.154	3	.051	.410	.746
	ภายในกลุ่ม	35.825	287	.125		
	รวม	35.979	290			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.535	3	.178	1.110	.346
	ภายในกลุ่ม	46.135	287	.161		
	รวม	46.670	290			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.213	3	.071	.483	.694
	ภายในกลุ่ม	42.114	287	.147		
	รวม	42.327	290			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.443	3	.148	1.094	.352
	ภายในกลุ่ม	38.764	287	.135		
	รวม	39.207	290			
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	.649	3	.216	1.626	.184
	ภายในกลุ่ม	38.215	287	.133		
	รวม	38.864	290			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.054	3	.018	.185	.906
	ภายในกลุ่ม	27.949	287	.097		
	รวม	28.004	290			
สมรรถนะประจำสายงาน						
1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.154	3	.051	.410	.746
	ภายในกลุ่ม	35.825	287	.125		
	รวม	35.979	290			
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.292	3	.097	.781	.506
	ภายในกลุ่ม	35.837	287	.125		
	รวม	36.130	290			

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.934	3	.311	2.291	.078
	ภายในกลุ่ม	39.017	287	.136		
	รวม	39.951	290			
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.705	3	.235	1.526	.208
	ภายในกลุ่ม	44.223	287	.154		
	รวม	44.928	290			
5. ด้านภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	.654	3	.218	1.442	.231
	ภายในกลุ่ม	43.397	287	.151		
	รวม	44.051	290			
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.150	3	.050	.259	.855
	ภายในกลุ่ม	55.262	287	.193		
	รวม	55.412	290			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.234	3	.078	.790	.500
	ภายในกลุ่ม	28.334	287	.099		
	รวม	28.568	290			

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านพบความไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ระดับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
2. เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่พบความแตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านพบไม่ความแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่าคุณครูในสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน และด้านที่มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า ครูในสถานศึกษาทุกคนจะต้องให้ความสำคัญกับการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่เสมอ ทั้งในด้านการอบรม การขอรับคำปรึกษาจากผู้บริหาร เพื่อร่วมงาน เพื่อนำประสบการณ์หรือความรู้ใหม่มาปรับปรุงและพัฒนานำไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และโรงเรียนควรมีกิจกรรมที่ร่วมกับชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดกิจกรรม โรงเรียนและครูควรให้ความสำคัญกับชุมชน จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านร้อยละ 100 จัดทำข้อมูลแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น นำนักเรียนเข้าหาชุมชนเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

อภิปรายผล

สมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดพบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับครูและจัดทำแผนปฏิบัติการที่ละขั้นตอนเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ครูแสวงหาความรู้ มุ่งมั่นและหาโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ครูรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ครูให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสมและรักษา ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ครูอุทิศตนเพื่อประโยชน์ในวิชาชีพของตน มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม และส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงประสงค์ของผลการศึกษาของ โอบาส สุขหวาน และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติพันธ์ คำบาล และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานทั้ง 5 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน พบว่าจำแนกตามระดับการศึกษา สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาของบุคคลนั้นเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในด้านคุณภาพ

เฉพาะ ครูมีความสามารถจุดแข็งและจุดอ่อนที่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาสูงสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ สุภาพรณ ณะะธง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กญญ์วรา ผลเจริญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการบริการที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ และสมรรถนะประจำสายงานไม่ความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ส่วนมากมีประสบการณ์การสอนหลายปี จึงทำให้มีความชำนาญในการสอนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่าช่วยให้ บรรลุเป้าหมายร่วมกันและเป็นส่วนสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ กิตติพันธ์ คำบาล และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกันมีระดับสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลวิจัยของ กญญ์วรา ผลเจริญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบ สมรรถนะหลักของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการบริการที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ด้านอื่น ๆ และสมรรถนะประจำสายงานไม่ความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ส่วนมากมีประสบการณ์การสอนหลายปี จึงทำให้มีความชำนาญในการสอนมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อย การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่าช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกันและเป็นส่วนสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิผล สามารถสร้างสะพานเชื่อมและสร้างความไว้วางใจการ ทำงานเป็นทีม ช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่ง สอดคล้องผลการวิจัยของ กิตติพันธ์ คำบาล และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกันมีระดับ สมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลวิจัยของ กญญ์วรา ผลเจริญ (2559) ได้ ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าครูในสถานศึกษาจะต้องพัฒนาที่ตนเองในทุก ๆ ด้าน ครูต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติการสอนอย่างเป็น

ขั้นตอน ใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย เข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ครูในสถานศึกษาทุกคนจะต้องให้ความสำคัญกับการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพื่อนำประสบการณ์หรือความรู้ใหม่มาปรับปรุงและพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ครูทุกคนจะต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีอัธยาศัยที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคนสามารถร่วมงานกับทุกคนได้ การจัดอบรมหรือประชุมสัมมนา ให้ครูตระหนักในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ในกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ผู้บริหารควรเสริมขวัญและกำลังใจครูในสถานศึกษา ให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงจินดา แดนพิมาย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงสร้างแรงจูงใจ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างการทำกิจกรรมผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการอบรมพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรสร้างภาวะความเป็นผู้นำ และผู้ตาม

สมรรถนะประจำสายงานมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังนี้ ครูทุกคนต้องวิเคราะห์หลักสูตรและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนอย่างมีความสุขและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดมาตรฐานห้องเรียนให้ชัดเจน และครูในสถานศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติทุกรายการที่กำหนด ครูต้องจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลและทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนควรมีกิจกรรมที่ร่วมกับชุมชน จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านร้อยเปอร์เซ็นต์ จัดทำข้อมูลแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น นำนักเรียนเข้าหาชุมชนเป็นการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายรุ้ง เหล็กแปง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะครูปฐมวัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ครูปฐมวัยควรมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มีทักษะในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอีกทั้งปลูกฝังคุณธรรม จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน มีการประเมินตนเองและให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา นพคุณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ครูควรศึกษาด้วยตนเอง ครูควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนที่เป็นจุดเน้นของหลักสูตร ครูควรศึกษาลักษณะของการวัดและการประเมินผล การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ครูควรศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ครูควรศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามพัฒนาการและศักยภาพของผู้เรียน ครูควรเข้ารับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรเป็นผู้สนับสนุนหลักให้ครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูควรเข้ารับการอบรมทั้งในรูปแบบออนไลน์และการจัดอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อจะได้นำประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมพัฒนาตนเองไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาสมรรถนะของครูตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กชพร มั่งประเสริฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูยุค Thailand 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติพันธ์ คำบาล และคณะ. (2561). สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภาพร จำเมืองฮาม. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- सानิตา แดนโพธิ์. (2560). สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์). การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สุธี บุรณะแพทย์. (2557). สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- อริสา นพคุณ บรรจบ บุญจันทร์ และ สุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2561, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วารสารชุมชนวิจัย. 12(3): 232-244.

โอภาส สุขหวาน และคณะ (2562). **สมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครนายก: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

McClelland, D. (1973). Testing for Competency Rather than for Intelligence. *American Psychologist*.
28(1): 1-14.

Sharon, R. K. (1999, December). Freedom to Choose: A Post-Structural Study of Child Centered Pedagogy
in a Kindergarten Classroom. *Dissertation Abstracts International*. 59(10): 3731-A.

Spencer, L. M.; & S. M. Spencer. (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. New
York: John Wiley & Sons.

E0050S: พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

THE LEADERSHIP BEHAVIOR OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พุดพิงษ์ สียางนอก¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

² ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน และศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและเป็นหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 10 ปี ขึ้นไป และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 331 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 336 คน และนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าสังคม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการโน้มน้าวจิตใจ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พฤติกรรม

ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประสานงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความสามารถด้านการประสานงานสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการให้การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา และยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องมาจาก ผู้บริหารไม่สามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานต่อครูได้ชัดเจน ขาดทักษะการพูดโน้มน้าวจิตใจ มอบหมายงานได้ไม่ชัดเจน เข้าใจยาก ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสนในการทำงาน

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The study towards the leadership behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 aimed to study the level of the leadership behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, to compare the leadership behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 classified according to gender, work experience and school size and to study the guidelines to develop the leadership behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The researchers collected data from the school administrators and the teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The samples were divided into 2 groups. The first one was obtained from 5 expert administrators having over 10 years of administration, academic year 2022 and 331 teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2022. The population was altogether 336 and presented by content analysis.

The results of this study showed that:

1. Overall, the study of the leadership behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. In the descending order of the practical aspects, they were the respect, the coordination, the socialization, the assistance, making the improvements, the initiation and the persuasion.

2. The result of the comparison in the level of the leadership behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 classified according to gender overall and in each aspect, it was found that the leadership behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 was statistically significant difference at .05 level when considered according to different gender overall. When considered in each aspect, it was statistically significant difference at .05 level between making the improvements aspect and the coordination aspect.

3. The result of the mean variance in the level of behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 classified according to work experience, it was found that there was no difference overall and in each aspect. When considered in each aspect, it was found that there was statistically significant difference at .05 level in the aspect of the coordination, so the Scheffe Method was used to compare it.

4. The result of the comparison in the difference, the average of the behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 classified according to work experience,

5. The result of the mean variance in the level of the behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 showed that there was no difference overall and, in each aspect, when classified according to the school size.

6. The result of the analysis in the guidelines to develop the leadership behavior of the school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, it was found that the respect aspect was at the highest level. It might be that the administrators accepted the different opinions, gave the respect, accepted the knowledge, the abilities, the others' expertise and showed the self-respect and others among the academic staff. The persuasive got the least average. The administrators lacked of the persuasive skills or assigned the unclear tasks so that the subordinates might be confused.

Keywords: leadership behavior, school administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการปฏิรูปการศึกษาของชาติที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม การเมืองการปกครองวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมด้วยเหตุนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงเห็นสมควรปรับปรุง แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2559) ขึ้นเพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้หลักปรัชญาหลักและกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ และสนับสนุนสถานศึกษา ที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระคล่องตัวสามารถบริหารจัดการ การศึกษา ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 46)

ในองค์กรแต่ละองค์กรจะต้องมีผู้บริหารที่อยู่ในฐานะที่เป็นผู้นำ และจะต้องมีบทบาทในการนำทางและ จูงใจ ดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามานำมาใช้ในการเข้ากับจุดประสงค์ขององค์กร การบริหารงานในปัจจุบัน มีองค์ประกอบหลายอย่าง ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการบริหารงาน ความสามารถที่ผู้นำจะนำ อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพด้วย พฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหาร โรงเรียน มักจะมีพฤติกรรมออกมาให้เห็น 7 ประการ คือ 1) นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มในงาน 2) นักบริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นนักปรับปรุงแก้ไข 3) นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือคนอื่น ๆ 4) นักบริหารจะต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี 5) นักบริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้โน้มน้าวจิตใจ 6) นักบริหาร สถานศึกษาในฐานะผู้ประสานงานที่ดี 7) นักบริหารในฐานะผู้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี Griffiths (1956: 243-253)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองในส่วนที่ต้อง แก้ไขให้ดีขึ้น ให้เกิดผลดีต่อการทำงานในสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

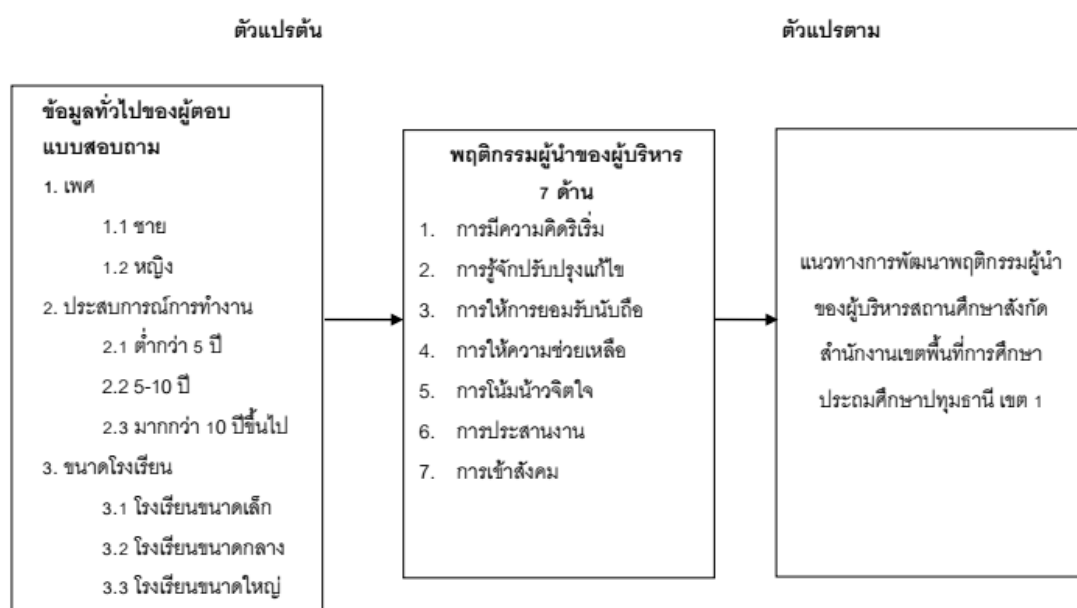
1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม-ศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม-ศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารและครู ได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ผู้บริหารและครู ได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างประโยชน์ที่จะพัฒนา องค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths. 1956: 243-245) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยศึกษาเปรียบเทียบตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 331 คน และ ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและเป็นหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 10 ปี ขึ้นไป

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ธันวาคม 2565 - มกราคม 2566

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี 7 ด้าน ตามแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ดังนี้ การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การให้การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน และการเข้าสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้วัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยเรียงการปฏิบัติจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) เพื่อเก็บข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,251 คน จาก 102 โรงเรียน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและเป็นหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 10 ปี ขึ้นไป และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 331 รวมทั้งสิ้น 336 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตาราง Krejcie; & Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ในการวิเคราะห์หาค่าระดับของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 จำแนกตามเพศมีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้หาค่าเปรียบเทียบ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

2. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้หาค่าเปรียบเทียบ คือ สถิติที่ใช้หาค่าเปรียบเทียบ คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้หาค่าเปรียบเทียบ คือ สถิติที่ใช้หาค่าเปรียบเทียบ คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษา

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน

(n = 331)

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.27	0.46	มาก	6
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.31	0.49	มาก	5
3. ด้านการให้การยอมรับนับถือ	4.44	0.53	มาก	1
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.33	0.43	มาก	4
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.25	0.50	มาก	7
6. ด้านการประสานงาน	4.44	0.49	มาก	2
7. ด้านการเข้าสังคม	4.41	0.51	มาก	3
รวม	4.35	0.43	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ด้านการให้การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.49) ด้านการเข้าสังคม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.51) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.43) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.49) ด้านการมีความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.46) และด้านการโน้มน้าวจิตใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50)

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกเพศ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

(n = 331)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.28	0.44	4.25	0.51	0.49	0.61
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.33	0.46	4.28	0.56	0.90	0.03*
3. ด้านการให้การยอมรับนับถือ	4.43	0.53	4.45	0.54	-0.22	0.82
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.33	0.43	4.32	0.44	0.22	0.82
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.26	0.47	4.24	0.58	0.31	0.75
6. ด้านการประสานงาน	4.45	0.48	4.42	0.51	0.50	0.02*
7. ด้านการเข้าสังคม	4.41	0.50	4.41	0.54	-0.08	0.92
รวม	4.36	0.41	4.34	0.48	0.33	0.04*

* p < .05

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 331)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.018	0.085	0.919
	ภายในกลุ่ม	72.020	333	0.216		
	รวม	72.057	335			

ตาราง 3 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	0.488	2	0.244	0.998	0.370
	ภายในกลุ่ม	81.368	333	0.244		
	รวม	81.856	335			
3. ด้านการให้การยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.350	2	0.175	0.605	0.547
	ภายในกลุ่ม	96.235	333	0.289		
	รวม	96.585	335			
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	0.184	2	0.092	0.477	0.621
	ภายในกลุ่ม	64.267	333	0.193		
	รวม	64.451	335			
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.273	2	0.137	0.528	0.590
	ภายในกลุ่ม	86.136	333	0.259		
	รวม	86.410	335			
6. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.250	2	0.125	0.509	0.025*
	ภายในกลุ่ม	81.800	333	0.246		
	รวม	82.051	335			
7. ด้านการเข้าสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.452	2	0.226	0.852	0.427
	ภายในกลุ่ม	88.320	333	0.265		
	รวม	88.772	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.182	2	0.091	0.487	0.615
	ภายในกลุ่ม	62.290	333	0.187		
	รวม	62.472	335			

* $p < .05$

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

(n = 331)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	0.014	2	0.007	0.032	0.969
	ภายในกลุ่ม	72.043	333	0.216		
	รวม	72.057	335			
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	0.214	2	0.107	0.437	0.647
	ภายในกลุ่ม	81.642	333	0.245		
	รวม	81.856	335			
3. ด้านการให้การยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.503	2	0.252	0.872	0.419
	ภายในกลุ่ม	96.081	333	0.289		
	รวม	96.585	335			
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	0.040	2	0.020	0.104	0.902
	ภายในกลุ่ม	64.411	333	0.193		
	รวม	64.451	335			
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.157	2	0.078	0.303	0.739
	ภายในกลุ่ม	86.253	333	0.259		
	รวม	86.410	335			
6. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.541	2	0.270	1.105	0.333
	ภายในกลุ่ม	81.510	333	0.245		
	รวม	82.051	335			
7. ด้านการเข้าสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.249	2	0.125	0.469	0.626
	ภายในกลุ่ม	88.523	333	0.266		
	รวม	88.772	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.164	2	0.082	0.438	0.646
	ภายในกลุ่ม	62.308	333	0.187		
	รวม	62.472	335		0.032	0.969

* p < .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 5

ตาราง 5 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

(n = 5)

ด้าน	แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	- ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถคิดได้อย่างหลากหลาย และมีเหตุผล สามารถเชื่อมโยงความรู้อยู่กับประสบการณ์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร ควรศึกษาวางแผนการดำเนินงานที่แปลกใหม่ โดยการระดมพลังสมอง
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	- ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้แก้ปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ควรแก้ปัญหาโดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และแก้ไขปัญหที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการให้การยอมรับนับถือ	- ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา และเคารพตนเอง เคารพผู้อื่น
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	- ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่อหาข้อสรุปที่เข้าดำรงตำแหน่งใหม่ หรือย้ายมาปฏิบัติงาน มีการนิเทศ กำกับติดตาม และดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือครูทั้งในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่และเรื่องส่วนตัว
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	- ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานต่อครูได้ชัดเจน มีความสามารถในการหาจุดที่ต้องเหมาะสมกับฐานะ กาลเทศะและสามารถพูดเพื่อคลี่คลายบรรยากาศตึงเครียดในการประชุมให้ดีขึ้นได้ ควรมีวาทศิลป์ และความเป็นกันเองในการสนทนา
6. ด้านการประสานงาน	- ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้ครู ร่วมมือกันในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และแผนปฏิบัติงานประจำปี ชี้แจงเพื่อให้ครูได้ทราบ และเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้เป็นอย่างดี

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้าน	แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	
7. ด้านการเข้าสังคม	- ผู้บริหารร่วมงานกับหน่วยงาน หรือชุมชนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีตามโอกาสอันควร ควรทำตนให้เป็นที่รู้จักเป็นอย่างดีในหมู่เพื่อนร่วมอาชีพเดียวกันและบุคคลต่างอาชีพ ควรสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และปรับปรุงตนเองในการเข้าชุมชนได้อย่างเหมาะสม	

* p < .05

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าสังคม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการโน้มน้าวจิตใจ ตามลำดับ และจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดได้อย่างหลากหลาย รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่และเปิดโอกาสให้คิดนอกกรอบ และลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร

1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความทุ่มเทความพยายามที่จะจัดการปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.3 ด้านการให้การยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับนับถือความคิดที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเคารพตนเองและการเคารพ และลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารนิเทศ กำกับติดตาม และดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ ให้ครูเกิดความกล้าที่จะเผชิญและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานต่อครูได้ชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการพูดเพื่อคลี่คลายบรรยากาศตึงเครียดในการประชุมให้ดีขึ้นได้ และลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีวาทศิลป์ และความเป็นกันเองในการสนทนา

1.6 ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และระบบการสื่อสารที่เพียงพอสะดวกและรวดเร็วแก่บุคลากรในโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารชี้แจงเพื่อให้ครูได้ทราบ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ และลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู ร่วมมือกันในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และแผนปฏิบัติงานประจำปี

1.7 ด้านการเข้าสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารพยายามเรียนรู้ และปรับปรุงตนเองในการเข้าชุมชนได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารทำตนให้เป็นที่ยอมรับอย่างดีในหมู่เพื่อนร่วมอาชีพเดียวกันและบุคคลต่างอาชีพ และลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีใจกว้างเสียสละเวลา และทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานด้านการประสานงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

3.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถคิดได้อย่างหลากหลาย และมีเหตุผล สามารถเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ควรศึกษาวางแผนการดำเนินงานที่แปลกใหม่ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่น และสร้างการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กร หรือสังคม

3.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการให้การยอมรับนับถือ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา และยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ตลอดจนให้ความเคารพตนเองและการเคารพผู้อื่นด้วย

3.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรจัดให้มีการปฐมนิเทศแก่ครูที่เข้าดำรงตำแหน่งใหม่ หรือย้ายมาปฏิบัติงาน มีการนิเทศ กำกับติดตาม และดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือครูทั้งในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่และเรื่องส่วนตัวอีกด้วย

3.5 ด้านการใฝ่เรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในภาษาพูดได้ถูกต้องเหมาะสมกับฐานะ กาลเทศะ สามารถใช้ภาษาพูดหรือลายลักษณ์อักษรในการสั่งการ หรือมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และต้องความสามารถในการพูดเพื่อคลี่คลายบรรยากาศตึงเครียดในการประชุมให้ดีขึ้นได้ มีวาทีศิลป์ที่ดี และความเป็นกันเองในการสนทนา

3.6 ด้านการประสานงาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันในการทำแผนนโยบาย แผนงาน และแผนปฏิบัติงานประจำปี ควรชี้แจงเพื่อให้ครูได้ทราบ และเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ควรประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้เป็นอย่างดี

3.7 ด้านการเข้าสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรทำตนให้เป็นที่รู้จักเป็นอย่างดีในหมู่เพื่อนร่วมอาชีพเดียวกันและบุคคลต่างอาชีพ ต้องรู้จักการวางตัวอย่างเหมาะสมและแสดงตัวเป็นมิตรกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าสังคม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการโน้มน้าวจิตใจ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths. 1956: 243-245)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ผลการอภิปราย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศที่ต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ผลการอภิปราย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

2.3 ผลการอภิปราย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงาน ด้านการประสานงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2.4 ผลการอภิปราย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1 ด้านการให้การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา และยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น

3.2 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารไม่สามารถชี้แจงนโยบายวัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานต่อครูได้ชัดเจน ขาดทักษะการพูดโน้มน้าวจิตใจ มอบหมายงานได้ไม่ชัดเจน เข้าใจยาก ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสนในการทำงาน ขาดความเป็นกันเองในการสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะจากการศึกษา**

1. ผู้บริหารควรมีวาทศิลป์ และความเป็นกันเองในการสนทนา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ไม่กดดันในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารได้อย่างราบรื่น และเป็นมิตร ซึ่งทำให้งานออกมาเป็นเอกภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด องค์ความรู้เพื่อกระตุ้นความคิดด้านการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร ในต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีวิจัยหาสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขน้อย เพื่อนำผลการศึกษาพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรมีการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เชิงคุณภาพเพื่อจะให้ทราบพฤติกรรมของผู้บริหารให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าปรับปรุงพฤติกรรมผู้บริหารต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2560). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

จีระ นารมณี. (2559). *ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหาร*

ส่วนจังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. ชลบุรี: วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Griffiths, Daniel E. (1956). *Human Relationship in School Administrators*. New York: Appleton Century Crofts.

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

E0051S: ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ADMINISTRATIVE SKILLS IN THE 21ST CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อภิษฎา ชื่นชอบ¹ อมรรัตน์ วรรณะ² ดวงกมล แก้วแดง³

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารงาน ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research aimed to study and compare 21st century administrative skills of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, working experience and school size. The sample in this research was a group of 291 public school teachers under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, and was determined by Krejcie and Morgan's comparison

table and proportional stratified random sampling method. The instrument for data collection was a five-rating scale constructed questionnaire about 21st century administrative skills of school administrators with an attached to its reliability of 0.89, The data were analyzed by using: percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The results showed that: 1) 21st century administrative skills of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 overall reached the high level, 2) the comparison of 21st century administrative skills of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, when classified by gender, education level, working experience, and school size overall was no statistically different at the .05 level of significance.

Keywords: Administrative Skills. 21st Century. School Administrator.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้คนจึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในอนาคต การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้ทันต่อสถานการณ์และมีคุณภาพ และเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับแนวนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจนโดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นรัฐจึงต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อให้ประชากรมีความรู้ ความสามารถ อ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้ รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและมีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาครูผู้สอนและผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

จากปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ลดลงหากปล่อยทิ้งไว้โดยไม่เร่งรัดแก้ไขอย่างจริงจังจะทำให้เด็กที่ต้องอยู่ในระบบนี้กลายเป็นเด็กด้อยโอกาสที่ได้รับการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพและต้องออกจากระบบการศึกษาในที่สุด อนาคตของเด็กกลุ่มนี้จะกลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่อยู่ในกลุ่มคนยากจนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนครูที่ต้องสอนอยู่ในโรงเรียนเหล่านี้ก็จะกลายเป็นครูที่ขาดขวัญกำลังใจ ท้อแท้และสิ้นหวังที่ตนเองถูกทอดทิ้งให้ต้องทำงานอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนและไร้อนาคต ทั้งนี้การแก้ไขปัญหาจะคำนึงถึงความยั่งยืนและประโยชน์ของนักเรียนและของครูทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยเฉพาะอย่างยิ่งความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนากำลังคนของชาติในระยะยาว (เลิศสุขุม ปังสุต. 2565) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้

เกิดขึ้นได้ คือ วิธีการสอนของครูซึ่งควรออกแบบกระตุ้นผู้เรียนให้รักการเรียนรู้และมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยเหตุนี้ครูจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติเป็น อย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และ มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นใน ศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมนักคิด ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการ บริหารจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2563-2565 ประกอบด้วยนโยบายการพัฒนาการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึง บริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. 2565: ออนไลน์)

อย่างไรก็ตามการจะบรรลุตามเป้าหมายในการบริหารการศึกษาผู้บริหารจะต้องเกิดทักษะการบริหารเพื่อ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด ของสถานศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

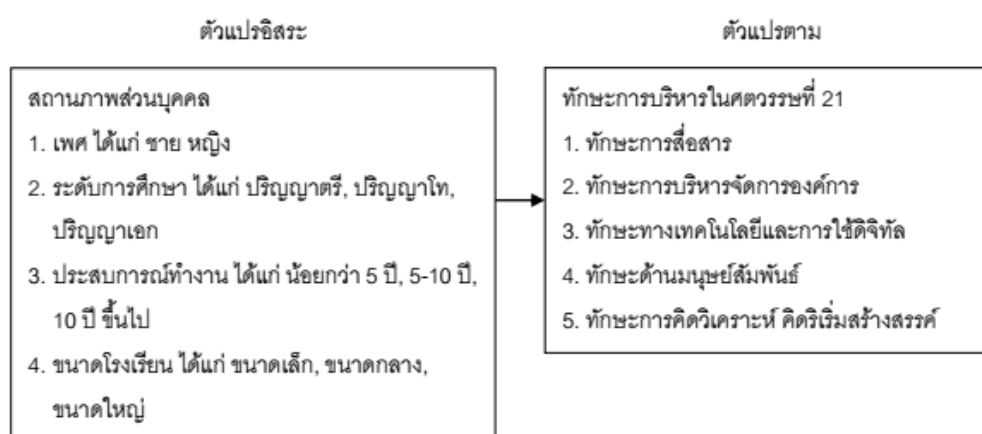
ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. ทราบผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2
3. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษาแต่ละแห่งให้ทันกับยุคการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้บริหารมีทักษะในแต่ละด้านสอดคล้องสู่ยุคการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จากการศึกษาของ ประภาพร ไสภารักษ์ (2560), มณฑาทิพย์ นามนุ (2561), กรรณิกา กันท่า และคณะ (2561), บุญช่วย สายงาม (2562), วราพร บุญมี และคณะ (2563) และ สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และคณะ (2564) ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ใช้ดิจิทัล ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร และทักษะการบริหารจัดการองค์การ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ คือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ ตามสัดส่วนเพื่อให้ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครู และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร และทักษะการบริหารจัดการองค์การ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนตามกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น รวมทั้งสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.92
4. นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.90
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถามไป จำนวน 291 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 291 ชุด

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) สองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี เชฟเฟ (Scheffé)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21	n = 291			
	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	แปลผล
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.40	0.30	2	มาก
2. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.41	0.26	1	มาก
3. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.37	0.26	3	มาก
4. ทักษะการสื่อสาร	4.41	0.26	1	มาก
5. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	4.34	0.27	4	มาก
โดยรวม	4.38	0.20		มาก

จากตารางทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.41$) และทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.40$) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.37$) และทักษะการบริหารจัดการองค์การ ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21	เพศ				t	P-value
	ชาย (n = 115)		หญิง (n = 176)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.37	0.36	4.41	0.25	1.32	.189
2. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.38	0.33	4.43	0.21	1.64	.103
3. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.33	0.32	4.39	0.22	1.71	.088
4. ทักษะการสื่อสาร	4.38	0.34	4.43	0.20	1.61	.116
5. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	4.33	0.32	4.34	0.24	0.43	.669
โดยรวม	4.36	0.27	4.40	0.12	1.84	.067

ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.234	2	.117	1.293	.276
	ภายในกลุ่ม	26.004	288	.09		
	รวม	26.237	290			
2. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.274	2	.137	2.041	.132
	ภายในกลุ่ม	19.363	288	.067		
	รวม	19.638	290			
3. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.413	2	.207	2.982*	.042
	ภายในกลุ่ม	19.948	288	.069		
	รวม	20.361	290			
4. ทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.028	0.403	.669
	ภายในกลุ่ม	20.303	288	.07		
	รวม	20.36	290			
5. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.227	2	.114	1.522	.22
	ภายในกลุ่ม	21.488	288	.075		
	รวม	21.715	290			

ตาราง (ต่อ)

ทักษะการบริหารงาน ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	.186	2	.093	2.399	.093
รวม	ภายในกลุ่ม	11.171	288	.039		
	รวม	11.357	290			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านทักษะความสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		4.39	4.32	4.31
ปริญญาตรี	4.39	-	.079* (.017)	.089* (.023)
ปริญญาโท	4.32	-	-	.010 (.949)
ปริญญาเอก	4.31	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทักษะการบริหารงาน ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และ การคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.501	2	.250	2.802	.062
	ภายในกลุ่ม	25.737	288	.089		
	รวม	26.237	290			

ตาราง (ต่อ)

ทักษะการบริหารงาน ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2. ทักษะทางเทคโนโลยีและ การใช้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.272	2	.136	2.021	.134
	ภายในกลุ่ม	19.366	288	.067		
	รวม	19.638	290			
3. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.426	2	.213	3.078	.052
	ภายในกลุ่ม	19.935	288	.069		
	รวม	20.361	290			
4. ทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.216	2	.108	1.542	.216
	ภายในกลุ่ม	20.144	288	.070		
	รวม	20.360	290			
5. ทักษะการบริหารจัดการ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.323	2	.161	2.174	.116
	ภายในกลุ่ม	21.392	288	.074		
	รวม	21.715	290			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.225	2	.113	2.916	.056
	ภายในกลุ่ม	11.132	288	.039		
	รวม	11.357	290			

ผลการการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะลูนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

ทักษะการบริหารงาน ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และ การคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.221	2	.111	1.224	.296
	ภายในกลุ่ม	26.016	288	.090		
	รวม	26.237	290			
2. ทักษะทางเทคโนโลยีและ การใช้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.189	2	.095	1.403	.248
	ภายในกลุ่ม	19.448	288	.068		
	รวม	19.638	290			

ตาราง (ต่อ)

ทักษะการบริหารงาน ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.105	2	.053	.747	.475
	ภายในกลุ่ม	20.256	288	.070		
	รวม	20.361	290			
4. ทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.118	2	.059	.840	.433
	ภายในกลุ่ม	20.242	288	.070		
	รวม	20.360	290			
5. ทักษะการบริหารจัดการ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.154	2	.077	1.032	.358
	ภายในกลุ่ม	21.561	288	.075		
	รวม	21.715	290			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.112	2	.056	1.433	.240
	ภายในกลุ่ม	11.245	288	.039		
	รวม	11.357	290			

ผลการการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารโรงเรียน ต้องให้ความสำคัญและมีทักษะทางการบริหารทุก ๆ ทักษะอย่างเพียงพอ การบริหารต้องอาศัยการวางแผน เป้าหมายและทิศทางในการขับเคลื่อน มีการแนวทางการทำงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และอาศัยเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา มีความสามารถในการสื่อสารและบริหารคนได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะในการจูงใจให้บุคลากรทำงานออกมาได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับผลวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสื่อสารทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลวิจัยของ ไกรสร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ในรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยี และดิจิทัล รองลงมา คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารหรือครูผู้สอนมีเสรีภาพในการพัฒนาศักยภาพตนเอง การแสวงหาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน มีอำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างระบบงานตามบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างกันไป ทำให้ครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แตกต่างกับผลการวิจัยของ อติภาณุ ตรีสังข์ (2564) ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ กู้เกียรติภาณุ และ วิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะทำงานเป็นทีม และทักษะการแก้ปัญหา 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้ว ก็จะได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหารเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง มีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตลอดจนการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการบริหารงาน ประกอบกับการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องรับทราบหลักในการบริหารที่ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน จึงชี้ให้เห็นว่าถึงแม้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์

ในการทำงานต่างกัน แต่ก็มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน บุญส่ง กรุงเทพฯ (2561) ได้ศึกษาวิจัยทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งสายงานออกเป็นแต่ละกลุ่มสาระวิชาที่ชัดเจน การมอบหมายเป็นไปตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาทำให้ครูผู้สอนไม่ค่อยได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับบริหารสถานศึกษามากนัก ในขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมดูแลบัญชาโดยตรง ไม่จำเป็นต้องมีการมอบหมายตามลำดับชั้นสายงาน ส่งผลให้การเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปได้โดยง่าย นอกจากนี้โรงเรียนขนาดใหญ่มีระบบการบริหารหรือการจัดการมีสายการบังคับบัญชา มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแทน ซึ่งสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่มีสายการบังคับบัญชาดังกล่าว เพราะมีครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาน้อย ทำให้ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนและรับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพ เพราะไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทน ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างไปจากครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารควรมีความรู้และความชำนาญในเรื่องการใช้เทคโนโลยี โปรแกรมหรือเครื่องมือที่มีความทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน
2. ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีกระบวนการทำงานที่แปลกใหม่ คิดค้นวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพรวมถึงมีวิธีการคิดนอกกรอบ
3. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมภายในระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อลดความขัดแย้งและ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
4. ด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้รูปแบบการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมาเพื่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

5. ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารควรทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 มาใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรใช้เอกสาร อิเล็กทรอนิกส์แทนการปรี้นต์ การพบปะพูดคุยถึงปัญหาและร่วมแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ควรศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
บุญส่ง กรุงชาติ. (2562). **ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เลิศสุขุม ปิงสุต. (2565). **แนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ. วารสาร**
สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารแห่งประเทศไทย. 4(3): 57-73.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล**
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.** (2565). สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565, จาก <http://lopburi2.go.th/lbr2/index.php/2018-08-17-04-32-18/2565>.
- สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และ วิจิต แสงสว่าง. (2564). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา**
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 10(3): 68-80.
- อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น**
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

E0052S: ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN THE STUDENTS' LEARNING LOSS OF THE SCHOOLS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICES AREA OFFICE LOPBURI 1

รชวรรณ คำชู¹ พรพิมล ประวิตรุ่งเรือง² ภาวดี อนันต์นวี²

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประจำหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน และ 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .625-.930 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโดยภาพรวม 4 ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน โดยภาพรวม 7 ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .893 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยด้านการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนากการใช้ดิจิทัล ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล และด้านความรู้และทักษะในการใช้ดิจิทัลร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.7 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.301 + 0.382(X4) + 0.307(X2) + 0.248(X1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$Z = 0.376(Z4) + 0.305(Z2) + 0.237(Z1)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, การบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน

Abstract

The purposes of this research were to study 1) The level of digital leadership of school administrators, 2) The level of academic affairs administration in the students's learning loss of the schools, 3) The relationship of digital leadership of school administrators with the academic affairs administration in the students's learning loss, and 4) The digital leadership of school administrators affecting academic affairs administration in the students's learning loss. The samples used in the research were 297 teachers by determined from Yamane. The research tools were five-level rating scale questionnaires, 55 item with item discrimination between .625-.930, and the reliability of .99. The statistics used in the research were frequency, percentage, arithmetic mean, Standard Deviation Pearson's Correlation Coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) The digital leadership of the school administrators in overall and each aspect were at a high level, 2) The academic affairs administration in the students's learning loss in overall and each aspect were at a high level, 3) The digital leadership of school administrators have a high level of correlation with the academic affairs administration in the students's learning loss. The correlation coefficient was .893 with statistically significance at the .01 level, and 4) The digital leadership of the school administrators affected the academic affairs administration in the students's learning loss statistically significance level of .01 and could 79.7 percent. The predictive equations were as follows.

The multiple regression analysis equations in raw scores was

$$Y = .301 + .382(X4) + .307(X2) + .248(X1)$$

The multiple regression analysis equations in standardized scores was

$$Z = .376(Z4) + .305(Z2) + .237(Z1)$$

Keywords: Digital Leadership, The Students's Learning Loss

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างต่อสังคม คุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจของทุกประเทศทั่วโลก เมื่อพิจารณาในมิติทางการศึกษา พบว่า สถานการณ์โรคระบาดทำให้สถานศึกษาทุกระดับต้องหยุดเรียนในบางช่วง ส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามที่ควรจะได้รับในระบบสถานศึกษาอย่างสมบูรณ์ ส่งผลทางลบต่อการเติบโตทางวิชาการ พิจารณาจากผลการเรียนในวิชาหลักคณิตศาสตร์และการอ่านของผู้เรียนในบางระดับชั้นมีการถดถอยลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนการระบาด แต่เพิ่มความเหลื่อมล้ำและโอกาสในการเข้าถึงช่องทางการเรียนรู้ (U.S. Department of Education, Office for Civil Rights. 2021) ทำให้เกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ นักเรียนไม่มีความยืดหยุ่นผูกพัน รวมถึงการมีข้อจำกัดในการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ (Cho; Kataoka; & Piza. 2021) ซึ่งส่งผลต่อความสามารถของนักเรียนในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นยังไม่พร้อมปรับตัวสำหรับการเรียนออนไลน์ รวมทั้งการเรียนออนไลน์อาจยังไม่เหมาะกับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษหรือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านต่าง ๆ ทำให้นักเรียนเกิดปัญหาด้านพฤติกรรมและสภาพจิตใจ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้ระบบการศึกษาไทยต้องปรับเปลี่ยนอย่างฉับพลันจนปรับตัวไม่ทัน โดยมีปัจจัยการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital disruption) เข้ามาเป็นโจทย์สำคัญในการจัดการศึกษา เกิดการปรับรูปแบบและวิธีการเรียนรู้พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการปรับบทบาทของผู้สอน อีกทั้ง เทคโนโลยีจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาการศึกษาของประเทศในระยะยาว เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถแข่งขันได้ในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2565ก)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีใหม่มาสร้างความโดดเด่นและแตกต่าง มีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดการเรียนรู้โดยนำเทคโนโลยีใหม่สู่ห้องเรียน การใช้โปรแกรมแอปพลิเคชันต่าง ๆ ตลอดจนบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้การใช้นวัตกรรมของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อันเกิดจากการยอมรับเทคโนโลยีสู่การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้วยภาวะผู้นำดิจิทัล (ต้องลักษณะ บุญธรรม. 2559) ซึ่งภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีในการศึกษานั้น สามารถช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจุบันผู้อำนวยการยุคใหม่ต้องเผชิญปัญหาที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ในการแสวงหาความรู้ และนำมาเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่ครูเพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิด ปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนกระบวนการจัดการศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างพลังในการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (จิณวัตร ปะโคทั้ง. 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีจุดเน้นการพัฒนา คือ “เขตก้าวหน้า สร้างคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน” เป็นการผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับหลักคิด หลักการและทฤษฎีทางการศึกษาเกิดเป็นนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ปัจจุบันสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดีขึ้น สถานศึกษาจึงดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแบบออนไลน์ (On-site) แต่พบว่า มีผลกระทบการจัดการเรียนการสอนที่นักเรียนมีภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. 2565) จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้การศึกษาของไทยมีคุณภาพ อีกทั้งเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ให้ความช่วยเหลือปรับปรุงและแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

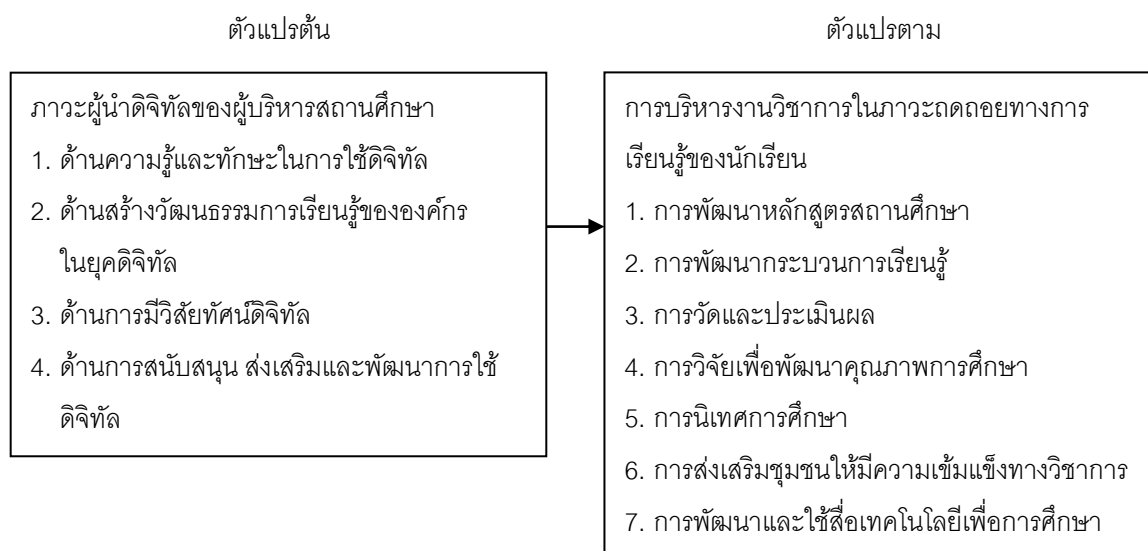
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถใช้ผลการวิจัยใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงเกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ และพัฒนาการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สืบเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของ ยี (Yee. 2000), ฟานาแกน และ จาคอบสัน (Flanagan; & Jacobsen. 2003), เว็บเบอร์ (Webber. 2003), นิคม นาคอ้าย (2549), โคซลอสกี (Kozloski. 2006), คาสเติล (CASTLE. 2009), แวน เวท และคณะ (Van Wart; et al. 2019), ฟินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562), ISTE (2020) และ GDS Group (2020) ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ และทักษะในการใช้ดิจิทัล 2) ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ดิจิทัล และการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สืบเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของ ฟาเบอร์ และ เชียร์รอน (Faber; & Shearon. 1970), ภารตี อนันต์นาวี (2551), กมล ภูประเสริฐ (2554), กระทรวงศึกษาธิการ (2556), วิสัยวรรณ ฐิธิรัตน์ (2560), อัจฉรา นิยมภา (2561), สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2564), ฤทธิกร โยธสิงห์ (2565), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2565) ได้องค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การส่งเสริมชุมชนให้มี

ความเข้มแข็งทางวิชาการ 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 144 โรงเรียน รวม 1,153 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. 2565) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ยามาเน (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลและการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้น Try-out ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .625-.930 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และส่งแบบสอบถาม จำนวน 297 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ลงรหัสข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ดังตาราง

ตาราง 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็น (n = 297)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรู้และทักษะในการใช้ดิจิทัล (X_1)	4.70	0.59	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล (X_2)	4.69	0.61	มากที่สุด	3
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_3)	4.65	0.66	มากที่สุด	4
4. ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ดิจิทัล (X_4)	4.70	0.61	มากที่สุด	2
รวม	4.69	0.60	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะในการใช้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ดังตาราง

ตาราง 2 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน	คะแนนความคิดเห็น (n = 297)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)	4.71	0.62	มากที่สุด	3
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)	4.70	0.64	มากที่สุด	5
3. การวัดและประเมินผล (Y_3)	4.72	0.65	มากที่สุด	1
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4)	4.68	0.67	มากที่สุด	6

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน	คะแนนความคิดเห็น (n = 297)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
5. การนิเทศการศึกษา (Y_5)	4.71	0.61	มากที่สุด	2
6. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_6)	4.67	0.67	มากที่สุด	7
7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_7)	4.70	0.63	มากที่สุด	4
รวม	4.70	0.62	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตาราง

ตาราง 3 เมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8
X_1	1.000												
X_2	.944**	1.000											
X_3	.928**	.940**	1.000										
X_4	.925**	.907**	.935**	1.000									
X_5	.976**	.971**	.973**	.972**	1.000								
Y_1	.859**	.849**	.822**	.857**	.873**	1.000							
Y_2	.843**	.843**	.839**	.840**	.865**	.936**	1.000						
Y_3	.824**	.829**	.796**	.821**	.842**	.924**	.931**	1.000					
Y_4	.794**	.779**	.801**	.806**	.818**	.865**	.888**	.860**	1.000				
Y_5	.848**	.856**	.829**	.830**	.864**	.936**	.929**	.916**	.904**	1.000			
Y_6	.854**	.843**	.861**	.869**	.881**	.934**	.945**	.910**	.918**	.934**	1.000		
Y_7	.870**	.873**	.848**	.860**	.888**	.942**	.946**	.937**	.884**	.940**	.948**	1.000	
Y_8	.872**	.869**	.858**	.872**	.893**	.968**	.974**	.961**	.931**	.968**	.976**	.977**	1.000

** มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .893 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาารายด้านแล้ว คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล (X_2) กับด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_7) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .873 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล (X_2) กับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .779 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตาราง

ตาราง 4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
ด้านความรู้และทักษะในการใช้ดิจิทัล (X_1)	.248	.096	.237	2.573*	.011
ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล (X_2)	.307	.094	.305	3.279**	.001
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_3)	-2.040	.880	.000	.000	1.000
ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ดิจิทัล (X_4)	.382	.083	.376	4.584**	.000
ค่าคงที่ (constant)	.301	.135		2.223*	.027
R = .894, Adjusted R ² = .797, SEE = .279, F = 290.984, Sig. = .000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ดิจิทัล (X_4) ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล (X_2) และด้านความรู้และทักษะในการใช้ดิจิทัล (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนได้มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.894 โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 79.7 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.301 + 0.382(X_4) + 0.307(X_2) + 0.248(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$Z = 0.376(Z4) + 0.305(Z2) + 0.237(Z1)$$

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะในการใช้ดิจิทัล ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนลำดับสุดท้ายคือด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .893 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัลกับการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัลกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยด้านความรู้และทักษะในการใช้ดิจิทัล (X_1) ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล (X_2) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ดิจิทัล (X_4) ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน ได้มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.894 โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 79.7 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.301 + 0.248(X1) + 0.307(X2) + 0.255(X4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$Z = 0.237(Z1) + 0.305(Z2) + 0.376(Z4)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยรวม 4 ด้าน และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแนวทางการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ที่ให้ความสำคัญให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้สนับสนุนการจัดการศึกษา มีการพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบให้มีการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาดิจิทัล (Digital Content) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบดิจิทัล ดังนั้น จึงควรเป็นผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารงาน สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของเทคโนโลยีดิจิทัล จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช สังขรัตน์ (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยรวม 7 ด้าน และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามนโยบาย และแผนกลยุทธ์การบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจาก งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ จากสาเหตุเหล่านี้ ทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิกร โยธสิงห์ (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากที่สุดกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนมีความรู้ เกิดทักษะต่าง ๆ และสามารถพัฒนาตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ อินทร์ชู (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร

เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ดิจิทัล ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล ด้านความรู้และทักษะในการใช้ดิจิทัล สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 79.7 ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเป็นเพราะ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัด ทำให้เกิดความรวดเร็วในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร สามารถเข้าถึงรับรู้และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวิธีการทำงานและวัฒนธรรมของสถานศึกษาหลาย ๆ ด้าน และผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญและนักปฏิบัติเพื่อพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท ภาระหน้าที่ที่สำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการการบริหารจัดการเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิกร โยธสิงห์ (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์วิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างโอกาสและด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์วิถีชีวิตใหม่ในระดับสูงที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุง พัฒนาวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้สร้างแรงจูงใจโดยผู้บริหารสถานศึกษา
2. การบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา พบว่า ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน และองค์กรอื่น ๆ สนับสนุนให้มีศูนย์บริการทางวิชาการแก่ชุมชนเพื่อเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชน เพื่อให้ได้รู้ถึงความเคลื่อนไหวทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้คณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ สร้างข้อตกลงร่วมกันทางการเรียนรู้ รับฟังและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ของการจัดการศึกษา กำหนดแนวทางแก้ไข ด้วยการผลักดันให้ครูและบุคลากร เกิดการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา และด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนการใช้ดิจิทัล ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในยุคดิจิทัล ด้านความรู้และทักษะในการใช้ดิจิทัล สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 79.7 ดังนั้น ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการคิดของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง สร้างนิสัยในการศึกษา เรียนรู้การใช้ดิจิทัล และมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม สามารถนำมาประยุกต์ให้เข้ากับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการคิดของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด คือ ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนการใช้ดิจิทัล จึงมีข้อเสนอแนะให้มีการวิจัยและพัฒนาในกระบวนการพัฒนาการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนการใช้ดิจิทัล เพื่อให้ได้องค์ประกอบเกี่ยวกับการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนการใช้ดิจิทัล ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน ได้ร้อยละ 79.7 แสดงว่า อาจมีตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนได้เพิ่มเติม จึงควรมีการวิจัยเพิ่มเติมตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เช่น ภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอื่น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างสำนักงาน เพื่อความชัดเจนในผลของการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้กับการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ. (2554). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เสริมสินพีรพรสซีสเต็ม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- คมกริช สังขรัตน์. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. วารสารการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 7(1): 217-225.
- ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators. จาก <http://edujournal.bsru.ac.th/publishes/12>.
- นิคม นาคอ้าย. (2549). องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี, มิเกล กาไรซาบาล.
- ฤทธิกร โยธสิงห์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณชีวิตรวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10(38): 145-154.
- วรวรรณ อินทร์ชู. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi. 7(6): 300-311.
- วิไลวรรณ ปุริรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 14(65): 119-130.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. ลพบุรี: สำนักงานฯ.
- _____. (2565). รายงานการศึกษาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์โควิด-19. ลพบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565ก). รายงานผลการศึกษาลักษณะของโควิด-19 ระลอกใหม่ต่อการการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานฯ.
- อัจฉรา นิยมมาภา. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: วิสด้า อินเตอร์พริ้นท์.
- Center for Advanced Study of Technology Leadership in Education (CASTLE). (2009). Principal Technology Leadership Assessment. from http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcontent/uploads/2010/02/ptla_info_packet.pdf.

- Cho, Y.; Kataoka, S.; & Piza, S. (2021). *Philippine Basic Education System: Strengthening Effective Learning during the COVID-19 Pandemic and Beyond*. Philippines COVID-19 Monitoring Survey Policy Notes.
- Faber, Charles F.; & Shearon, Gilbert F. (1970). *Elementary School Administration Theory and Practice*. New York: Rinehart and Winston.
- Flanagan, L.; & Jacobsen, M. (2003). Technology Leadership for the Twenty-first Century Principal. *Journal of educational administration*.
- GDS Group. (2020). *What is Digital Leadership?*. from <https://gdsgroup.com/insights/marketing/blueprint-for-digital-leadership/>.
- International Society for Technology in Education. (2020). *Standards for Education Leaders*. from <https://www.iste.org/standards/for-education-leaders>.
- Kozloski, K. C. (2006). *Principal Leadership for Technology Integration: A Study of Principal Technology Leadership*. Drexel University.
- U.S. Department of Education, Office for Civil Rights. (2021). *Education in a Pandemic: The Disparate Impacts of COVID-19 on America's Students*. Washington: U.S. Department of Education.
- Van Wart, M.; Roman, A.; Wang, X.; & Liu, C. (2019) Operationalizing the Definition of Leadership: Identifying the Elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*. 85(1): 80-97.
- Webber, C. F. (2003). New Technologies and Educative Leadership. *Journal of Educational Administration*.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introduction Analysis*. New York: Harper & Row.
- Yee, D. L. (2000). Images of School Principals' Information and Communications Technology Leadership. *Journal of Information Technology for Teacher Education*. 9(3): 287-302.

E0053S: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ADMINISTRATION OF THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM AND THE EFFECTIVENESS OF THE SCHOOL UNDER PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE UTHAITHANI 2

ธีรวัฒน์ สุขเอม¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ได้จำนวนผู้บริหาร 95 คน ครู 95 คน รวมทั้งสิ้น 190 คน มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) .930 ค่าความเที่ยงตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การบริหารงานระบบประกันคุณภาพภายใน, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the administration of the internal quality assurance system in the school 2) to study the effectiveness of school administration in the schools and 3) to study

the relationship between the administration of the internal quality assurance system and the effectiveness of school administration in the schools under Primary Educational Service Area Office Uthaitani 2. The samples groups were administrators and teachers. Determine the size of the sample using Krejci and Morgan's table by the stratified randomization 190 school with Reliability .930, IOC Between 0.80-1. The tool was a questionnaire, a five-level rating scale, data analyzed by using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation. Coefficient, The results were as follows:

1. The administration of the internal quality assurance system under the Uthaitani Primary Educational Service Area Office 2, by Includes 7 sides as a whole was at a high level.
2. The effectiveness of educational management in the school under Uthaitani Primary Educational Service Area Office 2, by Includes 3 sides as a whole was at a high level.
3. The relationship between the administration of the internal quality assurance system and the effectiveness of educational management in the school under Uthaitani Primary Educational Service Area Office 2 as a whole, was positive relationship at high level with statistically significance at .01 level.

Keywords: The administration, The internal quality assurance, The effectiveness of education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยมีเป้าหมายสำคัญ คือมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพซึ่งคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนสามารถบรรลุผลในที่สุดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคนไทยมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (โยธกา ชุ่มใจ. 2555) ยังพบปัญหาว่า การจัดทำรายงานการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา (SAR) ล้าช้าและไม่มีการเผยแพร่ ขาดการวิเคราะห์ผลการประเมิน และจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน เนื่องจากครูและบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความตระหนักถึงความสำคัญขอระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จากข้อจำกัดในด้านจำนวนของบุคลากร จากการตรวจสอบผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ

ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) พบว่า สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา และศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ ได้รับการรับรองมาตรฐานร้อยละ 96.81, 77.47, 79.79, 95.27 และ 98.81 ตามลำดับ หากพิจารณาสถานศึกษาที่ผ่านการรับรอง พบว่า ผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจเห็นได้จากผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับพอใช้ ในระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา ซึ่งจากปัญหาดังกล่าว ทำให้เห็นได้ว่า ผลการประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษานั้น มีผลมาจากการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หากไม่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

ยังพบปัญหาว่า การจัดทำรายงานการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา (SAR) ล่าช้าและไม่มีการเผยแพร่ ขาดการวิเคราะห์ผลการประเมิน และจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน เนื่องจากครูและบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความตระหนักถึงความสำคัญของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จากข้อจำกัดในด้านจำนวนของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. 2564) พบว่า ระบบการกำกับติดตามการบริหารและการจัดการศึกษายังขาดความต่อเนื่อง ผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษายังมีจำนวนค่อนข้างน้อย และจากผลการนิเทศ ติดตามระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำนวน 60 โรงเรียน พบว่า ผลการนิเทศการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 16 โรงเรียน ระดับดี จำนวน 42 โรงเรียน และระดับพอใช้ จำนวน 2 โรงเรียน

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ว่ากระบวนการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษานั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง โดยนำการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในมาเป็นกลไกหรือกระบวนการในการขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิผลของการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น อีกทั้งกระตุ้นให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ เนื่องจากงานระบบการประกันคุณภาพภายในนั้นเป็นกระบวนการที่บุคลากรจะต้องร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

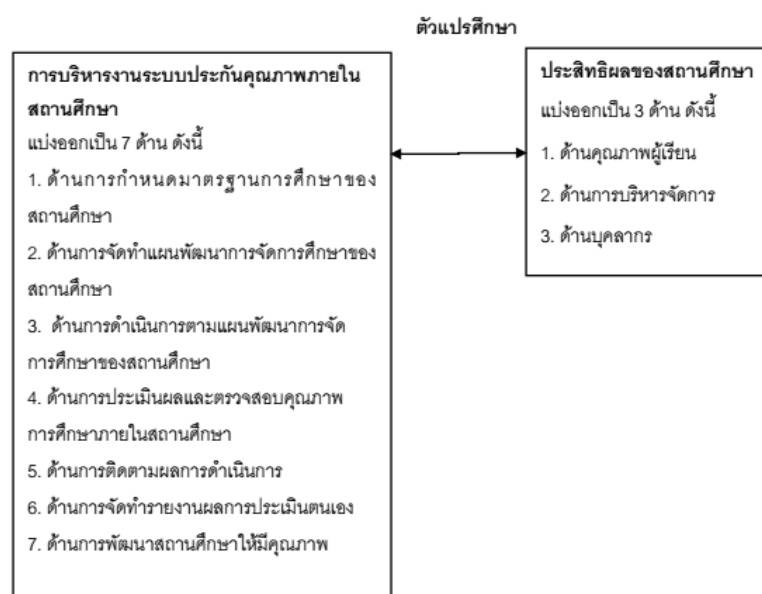
การบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่สามารถนำมาพิจารณาประกอบการพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
2. ทำให้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิผลของการจัดการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารแนวคิด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561) มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนผู้บริหาร 95 คน ครู 95 คน รวมทั้งสิ้น 190 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) ปรากฏว่าได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบในส่วนของการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 190 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 1 ฉบับ เท่ากับ 0.93

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC)
3. คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach
4. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

ตาราง 1 ผลการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวม

ด้านที่	การบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	(n = 190)		ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.20	0.47	มาก	4
2	ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.33	0.51	มาก	2
3	ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	4.20	0.55	มาก	5
4	ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา	4.05	0.52	มาก	7
5	ด้านการติดตามผลการดำเนินการ	4.14	0.46	มาก	6
6	ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.53	0.54	มากที่สุด	1
7	การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.22	0.46	มาก	3
รวม		4.24	0.41	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.51) ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.46) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.47) ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.55) ด้านการติดตามผลการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.46) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.52)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลของระดับการปฏิบัติในประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

ตาราง 2 ผลประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวม

ด้านที่	การบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	(n = 190)		ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.06	0.39	มาก	3
2	ด้านการบริหารจัดการ	4.28	0.49	มาก	1
3	ด้านบุคลากร	4.21	0.45	มาก	2
รวม		4.18	0.37	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวมระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.49) รองลงมา ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.39)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

การบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายใน	ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา				ระดับความสัมพันธ์
	ด้านคุณภาพผู้เรียน	ด้านการบริหารจัดการ	ด้านบุคลากร	ΣY	
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)		
ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (X ₁)	.520**	.631**	.585**	.691**	ปานกลาง
ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (X ₂)	.481**	.654**	.510**	.657**	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงานระบบการประกันคุณภาพ ภายใน	ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา				ระดับความ สัมพันธ์
	ด้านคุณภาพ ผู้เรียน (Y ₁)	ด้านการ บริหารจัดการ (Y ₂)	ด้าน บุคลากร (Y ₃)	ΣY	
ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา (X ₃)	.480**	.566**	.755**	.717**	สูง
ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (X ₄)	.808**	.405**	.788**	.776**	สูง
ด้านการติดตามผลการดำเนินการ (X ₅)	.788**	.571**	.802**	.846**	สูง
ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง (X ₆)	.378**	.562**	.447**	.556**	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (X ₇)	.706**	.490**	.771**	.770**	สูง
รวม ΣX	.726**	.683**	.817**	.879**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .879^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษากับด้านคุณภาพผู้เรียน ($r = .808^{**}$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการติดตามผลการดำเนินการ กับด้านบุคลากร ($r = .802^{**}$) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษากับด้าน บุคลากรและด้านการติดตามผลการดำเนินการกับด้านคุณภาพผู้เรียน ($r = .788^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กัน ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองกับด้านคุณภาพผู้เรียน ($r = .378^{**}$)

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ด้านการ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ

สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการติดตามผลการดำเนินการด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา ในภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับ ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพ ภายในกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา -โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้าน การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษากับด้านคุณภาพผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ ด้านการ ติดตามผลการดำเนินการกับด้านบุคลากร และด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา กับด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์เท่ากันกับด้านการติดตามผลการดำเนินการกับด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านที่มี ความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองกับด้านคุณภาพผู้เรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผล ของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ อภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า เพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ส่วนใหญ่มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อตอบสนองนโยบายปฏิรูปการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 6 มาตรา 47 สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ เหมลา (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 พบว่า ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินการด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ในภาพรวม 3 ด้าน อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาองค์ความรู้อยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ นพวรรณ เทศกุล (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารนิเทศภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหาร รองลงมา คือ ด้านบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้เรียน

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ในการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยนำแนวทางการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีสาระบัญญัติในหมวด 6 มาตรา 48 สอดคล้องกับ อนงค์ อาจจุทอง (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. การบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวิเคราะห์กรอบการประเมินคุณภาพภายนอก ในการกำหนดคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนร่วมกันในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่สะท้อนภาพความสำเร็จตามภารกิจอย่างชัดเจน มีกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ควรกำหนดให้มีการติดตามตรวจสอบ ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นผู้นำคณะครูในการนำผลการประเมินผล ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษามาวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา มีการกำกับ ติดตามให้สถานศึกษา มีการรายงานผลการประเมินตนเองต่อหน่วยงานต้นสังกัดทันทีเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษาควรมีการปรับปรุงระบบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยการนำผลจากการประเมินคุณภาพการศึกษามาเป็นข้อมูลและแนวทางในการวางแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

1) ด้านคุณภาพผู้เรียน ครูผู้สอนควรมีออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะ

ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ มีเป้า รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตลอดจนถึงการประเมินความก้าวหน้าการเรียนรู้ของตนเองได้ 2) ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีการจัดสรรการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารทรัพยากร เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารและการจัดการศึกษา 3) ด้านบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อที่จะได้เป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษา เป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

ประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อันจะส่งผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา 1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูง ได้แก่ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดระบบการดำเนินงานการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดกรอบในการประเมินที่ชัดเจนเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา มีการจัดทำเครื่องมือประเมินที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา 2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงรองลงมา ได้แก่ ด้านการติดตามผลการดำเนินการกับประสิทธิผลด้านบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด โดยมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน มีกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาที่เป็นระบบ ร่วมกันนำผลการประเมินผล ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษามาวិเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทาง สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในระยะต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อยกระดับประสิทธิผลของการจัดการศึกษา
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 47**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. (2564). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2563-2565)**. อุทัยธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.
- นพวรรณ เทศกุล. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยุพาพัฒน์ เหมลา. (2559). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โยธกา ชุ่มใจ. (2555). **กระบวนการบริหารงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอแจ้ห่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.

กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อนงค์ อัจจงทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา.

ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

E0054S: ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS PERFORMANCE IN SCHOOLS PHASAMUTCHEDI DISTRICT UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN OFFICE SAMUT PRAKAN 1

ณัฐธิดา สายเนตร์¹ วิโรจน์ หมั่นเทพ² นิษรา พรสุวิงษ์³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 336 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน คือ การสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรที่นำมาศึกษาและภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกและอยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = 926$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (x3) ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (x4) ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (x5) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 3 ตัวได้รวมพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ได้ร้อยละ 96.60

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -.010 + .613X_4 + .202X_5 + .188X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .612X_4 + .218X_5 + .196X_3$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the leadership of schools administrators in Phra Samut Chedi District under the Primary Educational Service Area in Office Samut Prakan 1 2) Study the teachers performance. Schools in Phra Samut Chedi District under the Primary Educational Service Area in Office Samut Prakan 1 3) to study the relationship between the leadership of school administrators and the teachers performance of school Office in Phra Samut Chedi District. under the Primary Educational Service Area in Office Samut Prakan 1 and 4) to study the leadership of school administrators affecting the teachers performance of teachers. Schools in Phra Samut Chedi District under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office Samut Prakan 1. The sample group was 336 school teachers in Phra Samut Chedi District, academic year 2022, The tools used in this research were questionnaires Statistics were used for data analysis were mean, Standard Deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) The level of opinions leadership of school administrators. under the Office of Primary Educational Service Area in Office Samut Prakan 1, overall was at a moderate level. 2) The level of opinions about teachers' performance in overall was at a high level, 3) The internal correlation coefficients of the study variables and leadership of school administrator and teacher performance were at a high level under the Primary Educational Service Area in Office Samut Prakan 1. had a positive relationship and was at a high level ($r_{XY} = .926$) at the statistically significance at the .01 level the variables good predictor the school effectiveness in Phra Samut Chedi District under the Educational Service Area Samut Prakan 1. Strategic Leadership (x3), Creative Leadership (x4), Information Technology Leadership (x5) had a linear relationship with the teachers performance of school in Phra District under the Primary Educational Service Area Samut Prakan 1. Were statistically significance at the .01 level. The teachers performance of school in Phra Samut Chedi District was 96.60 percent.

Forecasting equation in raw score form

$$Y = -.010 + .613X_4 + .202X_5 + .188X_3$$

Forecasting equation in standard score form

$$ZY = .612X_4 + .218X_5 + .196X_3$$

Keywords: teachers Leadership, teachers performance

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการจัดการศึกษา เป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างอนาคตของชาติ สร้างสังคม เป็นกลไกที่อาศัยบุคคลที่เข้ามามีบทบาท เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวไกลสู่ประชาคมโลกและประเทศ โดยใช้การศึกษาเป็นนโยบายหลัก สำหรับการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อสังคม มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย (ดร.ณิ เวียงชัย. 2561: 9) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) ปี พ.ศ. 2562 มาตรา 31 ว่าด้วยเรื่อง กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึง การศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ร่วมทั้งการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562: 49) ดังนั้นการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อส่งเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่ จึงเป็นภารกิจที่ต้องเพิ่มความตระหนัก ระบบบุคคลมีความสำคัญเพราะถือเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักและมีส่วนเกี่ยวข้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อาวีรัตน์ อินทรา. 2560: 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารมีความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้การสร้างเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดจากการยอมรับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การผลักดันศักยภาพสูงสุดของคนให้มีภาวะผู้นำ เป็นวิธีการขององค์กรในการผลักดันความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศไทย ผู้อื่นทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559:26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมีเพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560: 14-15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เช่นเดียวกับ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560: 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น นอกจากการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว กระบวนการปฏิบัติงานที่ดีและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าสู่ความเป็นผู้นำ คุณภาพของผู้บริหารที่จะสอดคล้องกับ การปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารรวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา โดยอาศัยครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะ

ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 15) กล่าวว่า ครูผู้สอนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาเพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็ก พบว่าปัญหาส่วนใหญ่ก็คือปัญหาการบริหาร การจัดการ ตลอดจนภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ขาดแคลนครูผู้สอน ผลลัพธ์คือคุณภาพของผู้เรียนจะดีมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการจัดการศึกษาและเป็นหน่วยงานที่ตอบสนองนโยบายการจัดการศึกษามาสู่ภาคปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาซึ่งต้องมีหลักในการบริหาร เป็นผู้มีภาวะผู้นำ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารทั้งภายในและภายนอก เป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา เพิ่มพูนทักษะการเรียนรู้การปฏิบัติงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 11) รวมทั้งให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานที่มุ่งคุณภาพและสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ให้มีความรู้ความสามารถ เกิดความพร้อมในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่กำกับติดตาม ดูแลภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควบคุมดูแลโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งในการบริหารของโรงเรียนมุ่งส่งเสริมการศึกษาอย่างมีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คุณธรรมตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งประสานการบริหารงานของผู้บริหารที่เป็นไปด้วยความสุจริต มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลผู้มีส่วนร่วม สามารถกำหนดทิศทางขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการตอบสนองนโยบายของการจัดการศึกษา การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้ที่เป็นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านทฤษฎีและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำพาบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างประสบความสำเร็จ ข้อมูลของโรงเรียนทั้งหมดมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน และโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปัจจุบันการประเมินผลการบริหาร ผู้บริหารยังขาดทักษะในการบริหาร ขาดความเป็นผู้มีภาวะผู้นำ อันจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีภาวะผู้นำ ควบคู่การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาได้ การจัดการเรียนการสอนให้ได้ตามมาตรฐานอย่างมีอาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. 2561)

จากการวิเคราะห์ปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อนำผลของการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทาง วางแผนปรับปรุง พัฒนาทักษะการบริหารและการจัดการแบบมีภาวะผู้นำ จากการวิจัยในครั้งนี้ ครูและบุคลากรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

เพื่อพัฒนาการความก้าวหน้าและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับหลักการบริหารของผู้บริหาร และสำนักงานเขตสามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนพัฒนาแผนการบริหารงานเพื่อให้โรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิธีการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ใช้กระตุ้นพฤติกรรมของคนทีนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน กริฟฟิน (Griffin, 1996: 504) ให้เกิดความเข้มแข็งภายในและเป็นแบบอย่างให้แก่โรงเรียนในสังกัด อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา คนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามลำดับ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สมมติฐานในการวิจัย

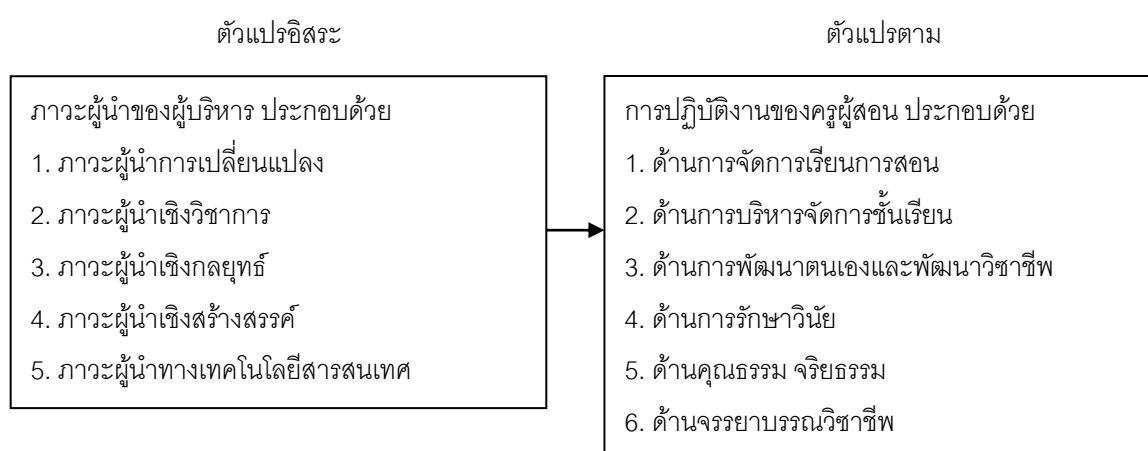
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ของโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ กำหนดพันธกิจของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งตอบสนองนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ เรื่องการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถนำผลจากการวิจัยไปกำหนดนโยบาย ทิศทางการบริหารจัดการการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “” เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen; & Uphoff. 1997) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ศึกษาได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ฮอย และ เฟอริกูสัน (Hoy; & Ferguson. 1985) ตามแนวคิดของ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 2,102 คน จากจำนวน 72 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1)

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2565 - ธันวาคม พ.ศ. 2565

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 336 ชุด มีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) โดยได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80 แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.997

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,102 คน จากจำนวน 72 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. 2565) โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 336 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 336 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.65	0.658	มาก
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	3.43	0.599	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	3.27	0.626	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	3.53	0.600	มาก
5. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.36	0.651	ปานกลาง
รวม	3.45	0.601	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .601) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .658) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .600) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = .626) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.61	.763	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.83	.603	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	3.66	.730	มาก
4. ด้านการรักษาวินัย	3.73	.591	มาก
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.33	.239	มาก
6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.48	.241	มาก
รวม	3.94	.430	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .430) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .241) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .239) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .763) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

	X1	X2	X3	X4	X5	X	Y
X1	1.000						
X2	.860**	1.000					
X3	.812**	.896**	1.000				
X4	.958**	.970**	.889**	1.000			
X5	.822**	.908**	.995**	.901**	1.000		
X	.929**	.964**	.958**	.983**	.965**	1.000	
Y	.926**	.771**	.795**	.874**	.803**	.870**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .870$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับสูง ($r_{X4Y} = 0.926$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X4) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับสูง ($r_{X4Y} = 0.874$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X5) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับสูง ($r_{X4Y} = 0.803$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X3) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับสูง ($r_{X4Y} = 0.795$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X2) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับสูง ($r_{X4Y} = 0.771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-.010	.003		-3.673**	.000
X4	.613	.002	.612	344.752**	.000
X5	.202	.008	.218	26.325**	.000
X3	.188	.008	.196	24.855**	.000

R = 0.983, Adjusted R² = 0.966, SE(est.) = .11096, F = 137.199, Sig = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ประกอบด้วย 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (x3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (x4) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (x5) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .983 และ 0.966 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ได้ร้อยละ 96.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .11096

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (x4) ($\beta = .612$) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (x5) ($\beta = .218$) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (x3) ($\beta = .196$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -.010 + .613X_4 + .202X_5 + .188X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .612X_4 + .218X_5 + .196X_3$$

สรุปผลการศึกษา

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรที่นำมาศึกษาและภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกและอยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .870$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (x3) ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (x4) ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (x5) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 3 ตัวได้ร่วมพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภพระสมุทรเจดีย์ ได้ร้อยละ 96.60

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -.010 + .613X_4 + .202X_5 + .188X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .612X_4 + .218X_5 + .196X_3$$

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ยึดแนวนโยบายคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติจริงโดยการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ แต่ต้องการความร่วมมือจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นในการบังคับบัญชา ก็จะไม่สามารถสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาได้ และการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 คุณภาพตามมาตรฐานจึงส่งผลซ้ำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. 2565: 13) สอดคล้องกับแนวคิดของ ภิมยศ ถิ่นถาวร (2550: 16) ซึ่งอธิบายว่า ในงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพล ใ้พลังอำนาจใช้แนวคิดของตนหรือกลุ่ม กระตุ้นชี้นำโน้มน้าวผลักดันให้ผู้อื่นหรือกลุ่มอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้น ในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของตนด้วยความศรัทธา สอดคล้องกับแนวคิดของ โชติ บดีรัฐ (2558: 204-205) กล่าวว่า กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจาก การบริหารงานในองค์กร สอดคล้องกับ สุพิชชา ภูกันงาม (2559: 70) ได้ศึกษาผลวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งได้อธิบายไว้ 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ พจนีย์ มั่งคั่ง (2559: 66) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนประเมินผล เพื่อบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564: 272) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร ประเสริฐหล้า (2553: 24) กล่าวว่า การจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน สถานศึกษาในฐานะหน่วยงานปฏิบัติ โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรในสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายเพื่อดำเนินการในการบริหารและจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลในการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีการดำเนินงานสอดคล้องกับทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้กำหนดกรอบกลยุทธ์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำส่งผลให้ ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตรของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ผู้นำ หรือการนำของผู้บริหารช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ยังส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครู และความรับผิดชอบของครูในทุกหน้าที่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงส่งผลให้เกิดการทำงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลวิจัยของ กัลยา พรหมทิพย์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ ปฎิมาภาญจน์ แสนไสภวัน (2560: 66-68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียนการสอนของครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฏกร บันพุ่มโพธิ์ (2560: 85-86) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรที่นำมาศึกษาและภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกและอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ และการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่งเสริมให้ครูได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับงานสอดคล้องกับความต้องการ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน สนับสนุนให้ครูนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนา มาพัฒนาตนเองและวิชาชีพ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล เปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมอื่นใดที่เป็นการพัฒนาวิชาการของครู และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานตามโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมคิดค้นแนวทาง เพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการประชุม วางแผน เสนอความคิดริเริ่มในการคัดเลือก จัดทำโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา โชคชัยสุนทร (2561: 130-135) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดทั้งในด้านการบริหารเวลา ผู้ที่มีคุณสมบัติเปรียบพร้อมจึงต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น น่าเชื่อถือ และเป็นโอกาสในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และได้ซึมซับถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ หาดแก้ว ทองขาว (2558: 14) กล่าวถึงผู้บริหารว่าสถานศึกษาว่า เป็นผู้มีความสำคัญในการเป็นผู้กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา หรือการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการตลอดจนการเสริมสร้างลักษณะนิสัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริการ การจัดสรรเวลาให้เป็นระบบหรือการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอน ผู้เรียน และชุมชนอย่างมั่นคง สอดคล้องกับ สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560: 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเองไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครูด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอยะรังบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูทุกระดับ ภาวะผู้นำของคณาจารย์ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยในองค์กร

อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พจนีย์ มั่งคั่ง (2559: 84) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยสร้างความสามัคคี ทำให้ทราบความต้องการขององค์การ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเฉื่อยชา การหยุดงาน ลดความขัดแย้งและการต่อต้านของบุคลากร ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์การ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การจากสาเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอยะสรบุรี จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (x3) ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (x4) ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (x5) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอยะสรบุรี จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 3 ตัวได้ร่วมพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอยะสรบุรี ได้ร้อยละ 96.60

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุจิตานต์ บริเอก (2564: 272) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะของผู้นำ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับผู้ที่บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาได้มาตรฐานสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560: 170-190) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลวิจัยของการศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้อง ณัฐกฤต ภูกลาง (2561: 11-12) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน มีความสำคัญต่องานวิชาการและมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุที่จะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ดังที่ สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560: 22) กล่าวว่าครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเองไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้อาสาผู้ได้บังคับบัญชาได้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการประชุม วางแผน ตัดสินใจ เสนอความคิดริเริ่มในการคัดเลือก จัดทำโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการแสดงผลงานให้

ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจร่วมใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกันผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลที่ดีตามบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูผู้สอน และบุคลากรทุกคน ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่งเสริมให้ครูได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับงานสอดคล้องกับความต้องการ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน สนับสนุนให้ครูนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงาน กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ สามารถค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา และเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์ต่อตนเองได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้ครูนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานภารกิจของสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมอื่นใดที่เป็นการพัฒนาวิชาการของครู พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องควรมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษา แสดงออกให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดีภาคภูมิใจ เต็มใจร่วมใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารสามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของครูไว้ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการชั้นเรียน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงาน มีการจัดอบรม สัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบ การใช้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การปฏิบัติงานดูแลนักเรียน การสอนนักเรียน ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากขึ้น

3. ควรศึกษาความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กัลยา พรมทิพย์. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัย
เทคโนโลยีภาคใต้ นครศรีธรรมราช.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดรณี เวียงชัย. (2561). ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาฏกร บันพุ่มโพธิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจน์ย์ มั่งคั่ง. (2559). ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ลกรุ๊ป.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2562). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: พิมพ์-
ลักษณ์.
- ภิรมย์ ถิ่นถาวร. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.
งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2565ก). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565. สมุทรปราการ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ.
- _____. (2565ข). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565. สมุทรปราการ: กลุ่มนโยบายและแผน
สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). เอกสารประกอบการศึกษาดำเนินการด้วยตนเองหลักสูตรผู้ช่วย
ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อ
เข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคม
ที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
จัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร. 21(1): 307-318.
- สุพิชชา ภูกันงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษ. ปทุมธานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- อารีรัตน์ อินรา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cohen, J. M.; & Uphoff, N. T. (1980). Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Throung
Specificity. Word Development.
- Griffin, R. W. (1996). *Management*. 4th ed., Boston: Houghton Mifflin.
- Hack, W. G.; Candoli, I. C.; & Ray, J. R. (1995). *School Business Administration: A Planning Approach*.
5th ed., Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K.; & Ferguson, J. (1985). A Theoretical Frame Work and Exploration of Organizational Effectiveness
in School. *Educational Administration Quarterly*. 21(2): 121-122.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics an Introduce Analysis*. New York: Harper & Row.

E0055S: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร
THE FACTORS AFFECTING INTERNAL SUPERVISION OF NORTHERN BANGKOK,
SCHOOL GROUP, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ประทุมทิพ ตอนโคกสูง¹ วิโรจน์ หมั่นเทพ² นิษรา พรสุริวงษ์³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในและการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร-มหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 338 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำมาก 2) ระดับการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ระหว่าง .754-.903 โดยเรียงจากมากไปน้อยดังต่อไปนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3) ด้านการจูงใจ (X_2) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) กับการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านการจูงใจ (X_2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้ง 6 ตัวได้ร่วมพยากรณ์ การนิเทศภายในได้ร้อยละ 98.6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.305 + .260X_3 + .186X_2 + .174X_4 + .131X_5 + .109X_1 + .045X_6$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .341X_3 + .250X_2 + .223X_4 + .105X_5 + .135X_1 + .052X_6$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, การนิเทศภายใน

Abstract

The purposes of this research were to study 1) to study the level of factors affecting the Internal supervision of the Northern Bangkok School Group. 2) to study the level of Internal supervision of the Northern Bangkok School Group 3) to study the relationship of factors affecting Internal supervision of the Northern Bangkok School Group. 4) to study factors affecting Internal supervision of the Northern Bangkok School Group. Bangkok The sample group was 338 Teachers in the Northern Bangkok School Group under the Bangkok Metropolitan Administration. The tool used was a 5-level scale questionnaire. Statistics for analysis were frequency distribution, percentage, mean, Standard Deviation, Pearson correlation coefficient analysis. and multiple regression analysis.

The results of the research were as follows: 1) The level of factors affecting the Internal supervision of the Northern Bangkok School group. under the Bangkok Metropolitan Administration in overall was is at a high level. 2) The level of Internal supervision of the Northern Bangkok School Group. found that the Internal supervision the school group under the Northern Bangkok Group under the Bangkok Metropolitan Administration overall level of opinion was a high level. 3) The correlation coefficient between Internal supervision of the Northern Bangkok School Group was between .754-.903, in descending order: Motivation (x_2), Organizational Structure (x_5), Information Technology (x_6), Communication (x_4), Leadership (x_1). with Internal supervision of the Northern Bangkok School Group There was statistical significance at the .05 level. 4) A good predictor of supervision within the Northern Bangkok School Group Bangkok Bangkok Leadership (X_1) Motivation (X_2) Organizational climate and culture (X_3) Communication (X_4) Organizational structure (X_5) Information technology (X_6) statistical significance at the .05 level by all have joined the predict The internal supervision was 98.6% with statistical significance at the .05 level.

The equation can be written as follows: Forecasting equation in raw score form

$$Y = .305 + .260X_3 + .186X_2 + .174X_4 + .131X_5 + .109X_1 + .045X_6$$

Forecasting equation in standard score form

$$ZY = .341X_3 + .250X_2 + .223X_4 + .105X_5 + .135X_1 + .052X_6$$

Keywords: Factors Affecting, Internal Supervision

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้ง เรื่องการเมือง เศรษฐกิจ วิถีชีวิต วัฒนธรรม รวมทั้งบริบทสิ่งแวดล้อมรอบตัว อีกทั้งสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน เป็นยุคการสื่อสารที่ไร้พรมแดน หรือยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการที่จะพัฒนาประชาชนคนไทยให้ทัดเทียมและสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้นั้น คือการศึกษา เพราะการศึกษานั้นสามารถพัฒนาคนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ

การศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องทำให้ผู้เรียนเป็นเด็กดี เก่ง และมีสุข ซึ่งจะเป็นลักษณะของเด็กไทยที่ชาติต้องการเมื่อเติบโตขึ้นเป็นเยาวชนไทย คนไทยก็จะเติบโตด้วยความเป็นคนเก่งคิด เก่งงาน เก่งคน เก่งเรียน อันเป็นกำลังสำคัญของชาติ สามารถสร้างให้เด็กไทยยืนอยู่ในเวทีในประเทศและต่างประเทศได้อย่างมีความสุข และมีทักษะสำคัญที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคปัจจุบันอย่างมีความสุขด้วยควมมีคุณธรรมและจริยธรรม (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข. 2558: 24)

กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้หลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 ซึ่งพัฒนามาจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการนำหลักสูตรที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น และมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทั้งเอกสารหลักสูตรและการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เป็นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การเรียนรู้ของคนไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของสังคม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ดำเนินงานบริหารงานด้านต่าง ๆ และเป็นผู้นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติเพื่อทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้ มีสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาและมีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่าง บูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. 2560: 7) ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จถือเป็นหัวใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารจัดการสถานศึกษาให้เปี่ยมด้วยคุณภาพ และมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์. 2560)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นจะต้องใช้กระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษาดำเนินการได้ 2 ลักษณะ คือ การนิเทศภายนอกและการนิเทศ ภายในแต่เดิมการนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษาครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศ แต่เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนบุคลากรอย่างจำกัด สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกสถานศึกษาจะรับรู้ถึงสภาพของปัญหาและความต้องการของครูอย่างแท้จริง (สุนันทา สบายวรรณ. 2555: 3) การนิเทศเป็นขอบข่ายงานหนึ่งของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเน้นให้ความช่วยเหลือครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา แนะนำและชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองให้แก่ครู (เสาลักษณ์ บุญมาก. 2564: 4) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินภายนอกตามวิธีการ

ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (กรทอง จิระเดชากุล. 2550: 1) ตามขอบข่ายการบริหารงานภายในงานนิเทศภายในสถานศึกษาแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2004) ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือ ผู้บริหารเพราะผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐาน (พัชรินทร์ ช่วยศิริ. 2554: 3) ทั้งนี้ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันการนิเทศภายในสถานศึกษาให้บรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งมวลในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูย่อมรู้สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นอย่างดีการนิเทศการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับ ดังนั้น ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือ การนิเทศ โดยเฉพาะการนิเทศการสอนของครูให้มีการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ การนิเทศมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง ในบางครั้งแม้ครูจะได้ใช้ความสามารถในการจัดกิจกรรมตามที่วางแผนไว้แล้วก็ตาม อาจจะมีบางสิ่งบางอย่างขาดตกบกพร่อง ทำให้การสอนขาดความสมบูรณ์ (จิตติมา วรณศรี. 2557: 107)

กลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีสถานศึกษา รวมทั้งหมด 46 โรงเรียน พบว่า จากอดีตจนถึงปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาทุกโรงเรียนทั้งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แต่ยังคงการนำไปใช้และปรับปรุงแก้ไขหลังจากนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร พบว่า มีปัญหาในด้านการปฏิบัติ ควรดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้สามารถนำมาใช้ได้จริงเกิดผลในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โรงเรียนยังขาดแคลนครูในสาขาวิชาหลัก ครูสอนไม่ตรงสาขาวิชา ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอยู่มาก ด้านการนิเทศภายใน พบว่าบุคลากรในการนิเทศมีปฏิทินการปฏิบัติงานและมีการจัดทำเครื่องมือมาวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนให้เกิดการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้นแต่ผู้บริหารและครูวิชาการยังขาดการวางแผนในการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้านการประเมินผล พบว่า ครูผู้สอนไม่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลเท่าที่ควร ควรมีการประเมินตามสภาพจริงและถูกต้องตามหลักการประเมินผลเพื่อหาแนวทางในการสอนเสริมเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์จากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (Ordinary National Educational Testing (O-NET) ปีการศึกษา 2564 ผลปรากฏว่า มีค่าเฉลี่ยลดลงจาก ปีการศึกษา 2563 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). 2565) แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้มีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน มีการประสานสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่ากลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จะต้องพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน เพราะการนิเทศภายในเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในด้านวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาเต็มศักยภาพ ครูผู้สอนเข้าใจกระบวนการเรียนการสอน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภาพในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบข่ายการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภาพใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) โครงสร้างองค์การ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ และขอบข่ายการนิเทศภาพในโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภาพในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้ง วัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภาพในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภาพในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภาพในและการนิเทศภาพในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภาพในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภาพในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการนิเทศภาพในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภาพในด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถร่วมพยากรณ์การนิเทศภาพในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

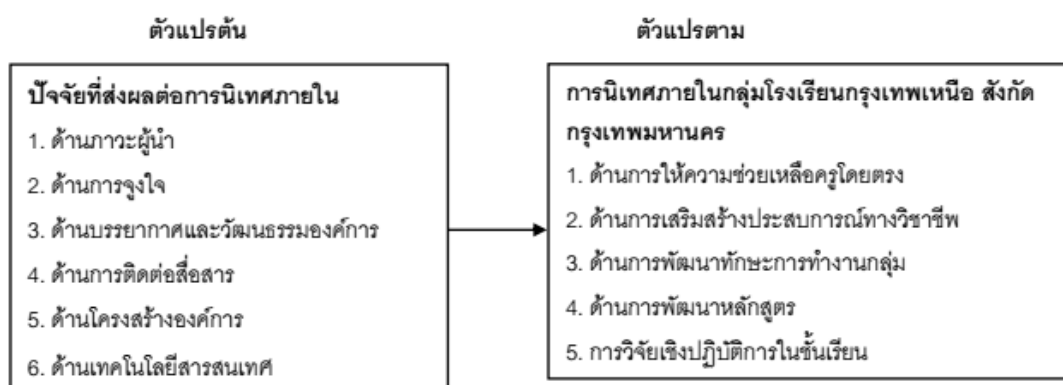
1. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศภาพภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการนิเทศภาพในโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำสารสนเทศจากงานวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภาพภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการนิเทศภาพในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภาพในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภาพใน ตาม กรวิวี เกษบรรจง (2556: 61) กิ่งไผ่ แสง-แก่นสาร (2558: 22) เอกพล อยู่ภักดี (2559: 81) เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 38) วาติตยา ราชภักดี (2561: 10) ประยงค์ ศรีโหม่ (2561: 34) กฤตย์ มังคละแสน (2562: 5) นันทวัน สิมะเดื่อ (2563: 32) ทำให้สามารถ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรณีศึกษาภายในเมืองประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การจูงใจ 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) โครงสร้างองค์การ 6) เทคโนโลยีสารสนเทศ และกรณีศึกษาภายในโรงเรียน ตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2004) เมืองประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ดังนั้นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรณีศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2556 จำนวน 46 โรงเรียน ทั้งหมด 7 สำนักงานเขต ได้แก่ จตุจักร บางซื่อ ลาดพร้าว หลักสี่ ดอนเมือง สายไหม และ บางเขน

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2565 - ธันวาคม พ.ศ. 2565

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรณีศึกษาภายใน กลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 338 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ

คำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) โดยได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง .80 แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .951

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,151 คน (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ในตารางขนาดของกลุ่มตัวตารางขนาดตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 617-610) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 338 คน และวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple regression analysis)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านภาวะผู้นำ (x_1)	3.87	1.136	มาก
2. ด้านการจูงใจ (x_2)	4.07	.997	มาก
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (x_3)	3.98	1.064	มาก
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร (x_4)	4.06	1.047	มาก
5. ด้านโครงสร้างองค์การ (x_5)	3.87	1.005	มาก
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_6)	3.84	1.096	มาก
รวม	3.95	1.057	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังนี้

การนิเทศภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	3.91	1.012	มาก
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.93	1.043	มาก
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.85	1.081	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.93	1.026	มาก
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.92	1.032	มาก
รวม	3.91	1.038	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ตาราง 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X	Y
X1	1.000	.574**						
X2	.574**	1.000	.736**					
X3	.638**	.736**	1.000					
X4	.576**	.648**	.635**	1.000				
X5	.553**	.797**	.768**	.554**	1.000			
X6	.898**	.692**	.688**	.602**	.581**	1.000		
X	.829**	.877**	.880**	.793**	.834**	.873**	1.00	.978**
Y	.754**	.878**	.903**	.793**	.839**	.802**	.978**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในมีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ทางบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (x_3) มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($r = .903$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการจูงใจ (x_2) มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($r = .878$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านโครงสร้างองค์การ (x_5) มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($r = .839$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_6) มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .802$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการติดต่อสื่อสาร (x_4) มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .793$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านภาวะผู้นำ (x_1) มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .754$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	การนิเทศภายใน				
	B	SE	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	.305	.036		8.527	.000**
X_3	.260	.013	.341	20.752	.000**
X_2	.186	.014	.250	13.533	.000**
X_4	.174	.010	.223	17.422	.000**
X_5	.131	.015	.150	8.772	.000**
X_1	.109	.017	.135	6.245	.000**
X_6	.045	.021	.052	2.135	.033*

R = .986a, $R^2_{adj} = .973$, SE = .074, F = 2001.864, Sig = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านการจูงใจ (X_2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .986 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การนิเทศภายใน

กลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 98.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .036

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ($\beta = .341$) ด้านการจูงใจ (X_2) ($\beta = .250$) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ($\beta = .223$) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) ($\beta = .015$) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ($\beta = .135$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) ($\beta = .052$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัว กับการนิเทศภายใน อยู่ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .305 + .260X_3 + .186X_2 + .174X_4 + .131X_5 + .109X_1 + .045X_6$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .341X_3 + .250X_2 + .223X_4 + .105X_5 + .135X_1 + .052X_6$$

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ระหว่าง .754-.903 โดยเรียงจากมากไปน้อยดังต่อไปนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (x_3) ด้านการจูงใจ (x_2) ด้านโครงสร้างองค์การ (x_5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (x_4) ด้านภาวะผู้นำ (x_1) กับการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานครด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านการจูงใจ (X_2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้ง 6 ตัวได้ร่วมพยากรณ์ การนิเทศภายในได้ร้อยละ 98.6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = .305 + .260X_3 + .186X_2 + .174X_4 + .131X_5 + .109X_1 + .045X_6$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } ZY = .341X_3 + .250X_2 + .223X_4 + .105X_5 + .135X_1 + .052X_6$$

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก วิลาสังข์ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภูักดี

(2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ระบบขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปตามลำดับ ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนภพ ชาไมล์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ตามลำดับ โดยด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก วิลาสังข์ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปตามลำดับดังนี้ ด้านการปฏิบัติการตามแผนการนิเทศภายใน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการประเมินผล และการรายงานผลการนิเทศภายในด้านการวางแผนนิเทศภายในและด้านการพัฒนาเครื่องมือ สื่อ และพัฒนาการนิเทศภายใน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนภพ ชาไมล์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อภิปรายได้ว่าสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก วิลาสังข์ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทุกด้านในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือภาวะผู้นำกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ($r = .744$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการนิเทศภายในโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r = .71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนภพ ชาไมล์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับการนิเทศภายในของโรงเรียนโดยรวมพบว่ามีค่าความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก วิลาสังข์ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี โดยปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี ที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .842 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 70.90 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวทำนายที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์กร 3) โครงสร้างขององค์กร และ 4) การบริหารจัดการ ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนภพ ชาไมล์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน

ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านการจูงใจ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายในในกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีอยู่เสมอ
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรการนิเทศภายใน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด เพื่อครูจะได้มีความสุขและเกิด ความพอใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งสำคัญคือ ขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลอย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับความรู้สึกส่วนนี้ของครูทุกคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานกลุ่มที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กรวิทย์ เกษมบรรจง. (2556). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยมหาวิทยาราชภัฏเพชรบุรี.
- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กฤตย์ มังคละแสน. (2562). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแบรนด์โรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจนภพ ชาไมล์. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวัน สิมะเดื่อ. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามนโยบายการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประยงค์ ศรีโหม้. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรสวรรค์ สุขพรหม. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ เพียว ยินดีสุข. (2558). ทักษะ 7C ของครู 4.0. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2560). คิดสร้างสรรค์สอนและสร้างได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน. (2565). รายงานผลการทดสอบระดับชาติ. จาก <http://www.niets.or.th>.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2564). รายงานสถิติการศึกษาปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. จาก <http://www.webportal.bangkok.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564.
- สุนันทา สบายวรรณ (2555). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- สุภาภรณ์ ศรีทิพย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เสาวลักษณ์ บุญมาก. (2564). บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เอกพล อยู่ภักดี. (2559). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอนก วิลาสังข์. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0057S: สภาพและปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

CONDITIONS AND PROBLEMS OF SCHOOL HEALTH WORK ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE DONMUEANG DISTRICT OFFICE, BANGKOK

ลักคณา คำป้อ¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 187 คน โดยใช้การกำหนดขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 187 ชุด และแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง เรื่องแนวทางการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 5 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ ด้านสุขศึกษาในโรงเรียน ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2. ผลเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพทั่วไป เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโดยภาพรวมและด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่ามีปัญหาในเรื่องของการวางแผนการดำเนินงานในด้านอนามัยโรงเรียน อาจเกิดจากการบริหารงานที่ไม่ต่อเนื่อง ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนถูกสุขลักษณะ พบปัญหาในเรื่องของสถานที่ยังจัดไม่ถูกสุขลักษณะ ด้านการบริการสุขภาพในโรงเรียน พบปัญหาในเรื่องขาดบุคลากรยังที่เหมาะสมกับงานการบริการสุขภาพในโรงเรียน ด้านสุขศึกษาในโรงเรียน พบปัญหาในเรื่องผู้บริหารและครูยังขาดความรู้ในเรื่องสุขศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน พบปัญหาในเรื่องการติดต่อประสานงานกับชุมชน

4. ได้แนวทางการบริหารงานอนามัยโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ได้แนวทางในการบริหารงานอนามัยโรงเรียน 4 ด้าน 1) ด้านของการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดหรือดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ การควบคุมดูแลรักษา และการพัฒนาอาคารสถานที่ การตกแต่งบริเวณโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ด้านการบริการสุขภาพในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเมื่อเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุโดยมีผู้ดูแลการปฐมพยาบาล การส่งต่อศูนย์บริการสาธารณสุขหรือโรงพยาบาลตามความเหมาะสม 3) ด้านการสอนสุขศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการถ่ายทอดความรู้การจัดการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกส่งเสริมกระตุ้นให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้เรื่องสุขภาพอนามัย 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนโดยให้รับรู้นโยบายด้านการบริการสุขภาพ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือกิจการอนามัยโรงเรียน

คำสำคัญ: การบริหาร, งานอนามัยโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the school health work administration situation, 2) to compare the school health work administration situation, 3) to study the problems of school health work administration, and 4) to study the school health work administration guidelines of schools under the Don Mueang District Office in Bangkok. The sample group used in this research consisted of 187 government teachers under the Don Mueang District Office, Bangkok. The sample size was determined using a table that Krejcie and Morgan (1970) came up with for determining sample size using stratified random sampling and simple random sampling. The qualitative sample consisted of 5 school administrators selected using purposive sampling Data collection tools are questionnaires on the conditions and problems of school health administration in schools under the Don Mueang District Office, Bangkok, with a 5-level estimation scale, open-ended questions about school health management problems in schools under the Don Mueang District Office, Bangkok, totaling 187 copies, and a semi-structured interview on guidelines for school health administration in the schools under the Don Mueang District Office, Bangkok, all four sides totaling five sets. The research tools were tested for validity by 5 experts with a confidence level of 0.95. The

statistics used for data analysis were mean and standard deviation, and the statistics used for testing were t-tests, F-tests, and Content Analysis.

The results showed that

1. The state of school health work administration of schools under the Don Mueang District Office, Bangkok. in overall was at a high level. Considering each aspect in descending order of average such as hygienic school environment management, health education in schools, provision of health services in schools, and the lowest average was the relationship between school and community.

2. The comparative results of the school health work administration of schools under the Don Mueang District Office, Bangkok classified by general status, gender, education level, and school sizes, different There was not difference in overall and each aspect of school health work administration as for the different work experience. There was a state of school health work administration. The health service provision in schools was significantly different at the .05 level, for in overall and other aspects. It were not difference.

3. Problems of school health work administration in schools under Don Mueang District Office, Bangkok. The findings of this research found that, in total, there were problems in the planning of school health operations that might be caused by discontinuous management. considering each aspect, it was found that the school environment was hygienic; there were problems in the place because it was not properly organized for health services in schools, and there were problems with a lack of personnel suitable for school health services. In terms of health education in schools, there were problems in terms of administrators and teachers lacking knowledge in health education. In terms of the relationship between the school and the community, there were problems in coordinating with the community.

4. Guidelines for school health work administration were obtained from interviews with school administrators. It was found that the guidelines for school health administration covered four aspects: 1) Aspects of organizing the school environment to be hygienic, including school administrators organizing or proceeding with construction, premises, control, maintenance, and development of buildings, and hygienic decoration of the school area to promote a learning atmosphere 2) School health services School administrators should provide health services to students and school personnel in the event of an illness or accident, with first aid supervisors and referrals to health centers or hospitals as appropriate 3) Teaching health education in schools School administrators should transfer knowledge through teaching and learning management, facilitating, promoting, and encouraging teachers and students to learn about health 4) Building a good relationship between the school and the community School administrators should publicize and provide information to parents, students, and communities by recognizing health service policies that encourage parents, students, and communities to cooperate and support school health affairs.

Keywords: administration, school health work

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์และแนวโน้มภาวะสุขภาพเด็กวัยเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไป สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมสุขภาพไม่เหมาะสม การขาดการเตรียมพร้อมเด็กวัยเรียนให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมตั้งแต่เนิ่น ๆ เป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุและการลงทุนที่คุ้มค่า จากการประเมินทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบริการอนามัยโรงเรียน พบว่า ยังคงขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นหลายด้าน เช่น การพัฒนาความรู้บุคลากรหรือครูอนามัย การจัดสรรงบประมาณ การสนับสนุนเครื่องมือตรวจสุขภาพ และการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในการให้บริการอนามัยโรงเรียน การดำเนินงานอนามัยโรงเรียนและการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนจึงไม่บรรลุผลเท่าที่ควร เช่น ปัญหาสภาวะโรคฟันผุ ร้อยละ 52.0 มีฟันผุยังไม่ได้รับการรักษา ร้อยละ 31.5 จากพฤติกรรมการบริโภคขนมและเครื่องดื่มที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพช่องปาก ขาดการรับรู้และการรับบริการทันตสุขภาพ (สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2561) ปัญหาภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนในเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นถึง 43 ล้านคนทั่วโลก

สุขภาพเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการทุกด้านในตัวบุคคล ขณะเดียวกันต้องมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจสมบูรณ์เช่นกัน ดังคำกล่าว คนเราจำเป็นต้องศึกษาเพื่อดำรงไว้ซึ่งสุขภาพและพัฒนาส่งเสริมสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน คนเราจำเป็นต้องมีสุขภาพดีเพื่อที่จะเล่าเรียนศึกษาและใช้การศึกษาที่ได้รับนั้นให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมพื้นฐานมีหน้าที่พัฒนาเด็กวัยเรียนให้มีศักยภาพ เด็บโตเป็นผู้ใหญ่ที่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข การศึกษามีใช่เพียงการให้ความรู้เท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เด็กวัยเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Attitude) และการปฏิบัติ (Practice) หรือเรียกย่อว่า “KPA” (จินตนา สรยุทธพิทักษ์. 2557)

การดำเนินงานอนามัยโรงเรียนและการส่งเสริมสุขภาพ จึงเป็นการพัฒนาที่มีความครอบคลุมทางด้านสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนทั้งในโรงเรียนและชุมชนให้สามารถนำความรู้และทักษะด้านสุขภาพมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ด้วยการดูแลใส่ใจสุขภาพของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถตัดสินใจในการควบคุมสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพโดยเฉพาะเด็กวัยเรียนจะได้รับการปลูกฝังทัศนคติ ผูกทักษะ และพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบงานอนามัยโรงเรียน มองเห็นถึงปัญหาการเกิดโรคต่าง ๆ ทางด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จากผลการตรวจสุขภาพนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2563 การตรวจพบโรคและความผิดปกติ 5 อันดับ คือ ฟันผุ ร้อยละ 66.95 โรคระบบทางเดินหายใจ ร้อยละ 14.15 โรคเหา ร้อยละ 10.16 โรคอ้วน ร้อยละ 10.29 และผอม ร้อยละ 8.2 จึงมีความสนใจในการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยศึกษาในโรงเรียนทุกขนาด ทั้งนี้เนื่องจากขนาดโรงเรียนแต่ละขนาดได้ใช้เกณฑ์ปริมาณนักเรียนเป็นตัวกำหนด ซึ่งโรงเรียนแต่ละขนาดจะมีทรัพยากรการบริหารงานไม่เท่ากัน ได้แก่ จำนวนครู จำนวนนักเรียน งบประมาณ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลและผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน เพื่อปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพทั่วไป
3. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

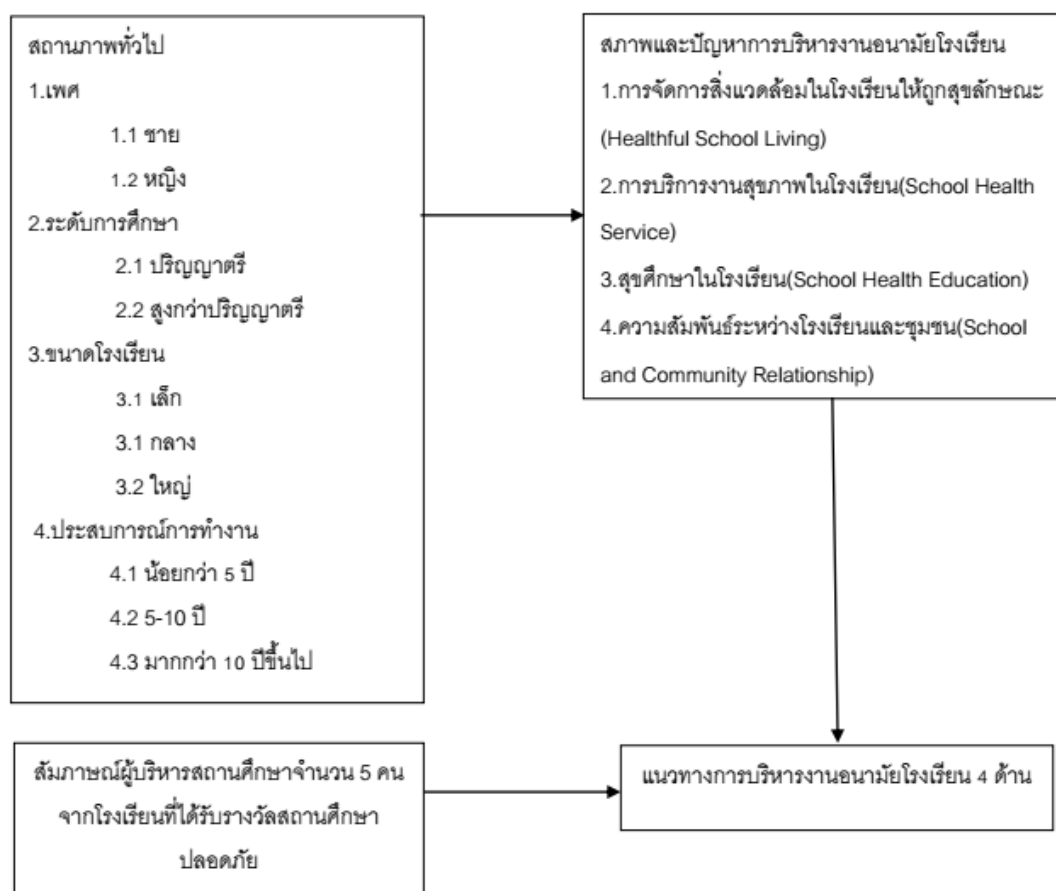
1. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน แตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอนามัยโรงเรียน
2. ข้าราชการครูและผู้รับผิดชอบงานอนามัยโรงเรียน ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร คือ แนวคิดการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2552: 1-2) ได้กำหนดลักษณะการดำเนินงานอนามัยโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะงาน 4 ด้าน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย หลักการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2552: 1-2) ลักษณะงาน 4 ด้าน การจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ (Healthful School Living) การบริการงานสุขภาพในโรงเรียน (School Health Service) สุขศึกษาในโรงเรียน (School Health Education) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (School and Community Relationship)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ระดับการศึกษา

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ขนาดโรงเรียน

1.3.1 เล็ก

1.3.2 กลาง

1.3.3 ใหญ่

1.4 ประสบการณ์การทำงาน

1.4.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.4.2 5-10 ปี

1.4.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยใช้แนวคิดการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนของ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2555: 1-2) ได้แก่

2.1 การจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ (Healthful School Living)

2.2 การบริการงานสุขภาพในโรงเรียน (School Health Service)

2.3 สุขศึกษาในโรงเรียน (School Health Education)

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (School and Community Relationship)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 187 ชุด และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เรื่อง แนวทางการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 5 โดยเครื่องมือในการวิจัย มีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 372 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนที่ได้รับรางวัลสถานศึกษาปลอดภัย และข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 187 คน โดยใช้การกำหนดขนาดของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบที (t-test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ	3.64	0.67	มาก	1
2. การจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน	3.56	0.69	มาก	3
3. สุขศึกษาในโรงเรียน	3.57	0.66	มาก	2
4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน	3.36	0.71	ปานกลาง	4
รวม	3.55	0.62	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.62) ระดับสภาพการบริหารงานมี 3 ด้าน ที่อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.67) ด้านสุขศึกษาในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.66) ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.69) และมี 1 ด้านที่ระดับสภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.71)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

สภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 79)		(n = 108)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ	3.62	0.64	3.65	0.69	0.25	.80
2. การจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน	3.54	0.64	3.57	0.72	0.30	.76
3. สุขศึกษาในโรงเรียน	3.55	0.63	3.59	0.69	0.39	.70

ตาราง 2 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 79)		(n = 108)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน	3.40	0.70	3.34	0.70	0.59	.56
รวม	3.54	.592	3.55	0.65	0.15	.88

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	(n = 109)		(n = 78)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ	3.61	0.74	3.68	0.58	0.78	.43
2. การจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน	3.53	0.77	3.59	0.56	0.61	.53
3. สุขศึกษาในโรงเรียน	3.53	0.73	3.64	0.58	1.11	.26
4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน	3.32	0.75	3.42	0.65	0.91	.36
รวม	3.51	0.69	3.59	0.53	0.88	.38

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สภาพการบริหารงาน อนามัยโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MF	F	p
1. การจัดสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.29	.75
	ภายในกลุ่ม	84.32	184	0.46		
	รวม	84.59	186			
2. การจัดบริการสุขภาพใน โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	0.72	.49
	ภายในกลุ่ม	87.24	184	0.47		
	รวม	87.93	186			
3. สุขศึกษาในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2	0.43	0.97	.38
	ภายในกลุ่ม	82.11	184	0.45		
	รวม	82.98	186			
4. ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	0.71	1.44	.24
	ภายในกลุ่ม	91.47	184	0.50		
	รวม	92.90	186			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	0.75	.48
	ภายในกลุ่ม	72.02	184	0.39		
	รวม	72.60	186			

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่อยู่ในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

สภาพการบริหารงาน อนามัยโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MF	F	p
1. การจัดสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.57	2	0.78	1.74	.18
	ภายในกลุ่ม	83.02	184	0.45		
	รวม	84.59	186			

ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพการบริหารงาน อนามัยโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MF	F	p
2. การจัดบริการสุขภาพใน โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.93	2	0.96	2.06*	.03
	ภายในกลุ่ม	86.00	184	0.47		
	รวม	87.93	186			
3. สุขศึกษาในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	1.36	.26
	ภายในกลุ่ม	81.77	184	0.44		
	รวม	82.98	186			
4. ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	0.70	2	0.35	0.70	.50
	ภายในกลุ่ม	92.19	184	0.50		
	รวม	92.90	186			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.30	2	0.65	1.67	.19
	ภายในกลุ่ม	71.30	184	0.39		
	รวม	72.60	186			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโดยภาพรวมและด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ (Healthful School Living)

ปัญหา

1. ห้องพยาบาล มีอุปกรณ์และยาไม่เพียงพอ
2. ห้องเรียนมีเสียงดังรบกวนจากภายนอกที่มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬา หรือการสอนจากห้องใกล้เคียง

3. โรงอาหาร มีที่นั่งไม่พอ สภาพโต๊ะเก้าอี้ มีเลอะสกปรก
4. ส้วมและที่ปัสสาวะ ไม่สะอาดไม่ถูกสุขลักษณะบางครั้งไม่พอกับนักเรียนที่ใช้งาน

2. ด้านการบริการงานสุขภาพในโรงเรียน (School Health Service)

ปัญหา

1. ไม่มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมาดำเนินการตรวจสุขภาพที่โรงเรียน

2. แผนงานที่วางไว้ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง
 3. พัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานบริการสุขภาพในโรงเรียน
 4. การควบคุมงบประมาณยังทำได้ไม่ทั่วถึง
 5. ขาดทักษะในการจูงใจผู้บริหารในเรื่องบริการสุขภาพในโรงเรียน
3. ด้านสุขศึกษาในโรงเรียน (School Health Education)

ปัญหา

1. ขาดครูหรือบุคลากรที่มีความรู้สุขศึกษา ปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน
 2. ขาดการประสานงานและการติดต่อหน่วยงานภายนอกด้านสุขศึกษามาให้ความรู้
 3. การกำหนดวัตถุประสงค์ และโครงการรองรับไม่ครอบคลุมงานด้านสุขศึกษา
 4. รายงานของการให้สุขศึกษายังไม่ครอบคลุม
4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (School and Community Relationship)

ปัญหา

1. ขาดการจัดทำข้อมูลให้ความรู้ สื่อต่าง ๆ ที่ทันสมัยภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
2. การประชุมครู ผู้ปกครองนักเรียนไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรในเรื่องสุขอนามัย
3. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเข้ามาที่โรงเรียนนาน ๆ ครั้ง ต้องนัดหมายล่วงหน้าหลายเดือน

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัด กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ ด้านสุขศึกษาในโรงเรียน ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2. ผลเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพทั่วไป เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลในการทำงานที่ต่างกัน มีสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโดยภาพรวมและด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่ามีปัญหาในเรื่องของการวางแผนการดำเนินงานในด้านอนามัยโรงเรียน ทั้งนี้เพราะว่าเกิดจากการที่บริหารงานที่ไม่ต่อเนื่อง ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนถูกสุขลักษณะ พบปัญหาในเรื่องของสถานที่ยังจัดไม่ถูกสุขลักษณะ ด้านการบริการสุขภาพในโรงเรียน พบปัญหาในเรื่องขาดบุคลากรยังที่เหมาะสมกับงานการบริการสุขภาพในโรงเรียน ด้านสุขศึกษาในโรงเรียน พบปัญหาในเรื่องผู้บริหารและครูยังขาดความรู้ในเรื่องสุขศึกษา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน พบปัญหาในเรื่องการติดต่อประสานงานกับชุมชน

4. ได้แนวทางการบริหารงานอนามัยโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ได้แนวทางในการบริหารงานอนามัยโรงเรียน 4 ด้าน 1) ด้านของการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดหรือดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ การควบคุมดูแลรักษา และการพัฒนาอาคารสถานที่ การตกแต่งบริเวณโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ด้านการบริการสุขภาพในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเมื่อเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุโดยมีผู้ดูแลการปฐมพยาบาล การส่งต่อศูนย์บริการสาธารณสุขหรือโรงพยาบาลตามความเหมาะสม 3) ด้านการสอนสุขศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการถ่ายทอดความรู้การจัดการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกส่งเสริมกระตุ้นให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้เรื่องสุขภาพอนามัย 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนโดยให้รับรู้นโยบายด้านการบริการสุขภาพ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือกิจการอนามัยโรงเรียน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ดังนี้

สภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารงานเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ สุขศึกษาในโรงเรียน การจัดบริการสุขภาพในโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มีการจัดแบ่งงานที่ชัดเจน มีการติดตามควบคุมกำกับงาน นิเทศติดตามงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามความคาดหวังของสถานศึกษา และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มีบริบทแวดล้อมที่เหมือนกัน และงบประมาณที่จะนำมาใช้บริหารงานมีเพียงพอและแต่ละโรงเรียนเห็นความสำคัญต่องานอนามัยของโรงเรียนตนเอง และมีครูอนามัยโรงเรียนรับผิดชอบงานโดยเฉพาะ จึงมีการดำเนินงานในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ศิริลักษณ์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1. สภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนมีโรงอาหารที่เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนักเรียน มีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดและเพียงพอ ผู้บริหารและครูสามารถเป็นตัวอย่างด้านสุขภาพอนามัยที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับและตกแต่งสถานที่เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้สถานที่ตั้งโรงเรียนห่างไกลแหล่งอบายมุขเสียงรบกวน สิ่งปฏิภูลรวมทั้งมลพิษต่าง ๆ ผู้บริหารและครูสามารถเป็นตัวอย่าง ด้านสุขภาพอนามัยที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน มีการวางแผนอาคารสถานที่อย่าง

ถูกสุขลักษณะ มีที่นั่งพักสำหรับให้นักเรียนได้พักผ่อนหรืออ่านหนังสืออย่างเพียงพอ มีการนำกิจกรรม “5 ส” มาใช้อย่างต่อเนื่อง ห้องเรียนมีสีสันทันตา มีแสงสว่างเพียงพอ มีโต๊ะเก้าอี้ พอเพียงและเหมาะสมกับนักเรียน มีโรงอาหารที่เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนักเรียน โรงเรียนมีรั้วกันและอยู่ในสภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ศิริลักษณ์ (2556: 62) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นดังนี้เพราะโรงเรียนมีรั้วกันและอยู่ในสภาพดี สถานที่ตั้งโรงเรียนห่างไกลแหล่งอบายมุข เสียงรบกวน สิ่งปฏิกูลรวมทั้งมลพิษต่าง ๆ มีการวางแผนอาคารสถานที่อย่างถูกสุขลักษณะ

1.2 ด้านการบริการงานสุขภาพในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินงานข้อที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนทุกคนได้รับวัคซีนภูมิคุ้มกันโรคตามกำหนด โรงเรียนมีโครงการอาหารเช้า-กลางวัน จัดตามหลักโภชนาการอย่างเหมาะสม และนักเรียนทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คงเป็นเพราะการดำเนินการตามนโยบายของกรมควบคุมโรคติดต่อกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกระทรวงมีนโยบายสอดคล้องกับประเทศอื่น ๆ โดยกำหนดว่าเด็กทุกคนในประเทศไทยควรได้รับวัคซีนขั้นพื้นฐาน ครบทุกชนิดตามกำหนดของกระทรวงสาธารณสุขดังต่อไปนี้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (อายุ 6 ปี) วัคซีนที่ได้รับ คือ บีซีจี (ป้องกันโรควัณโรค) คอตีบ บาดทะยัก โสโครน โปลิโอ หัดคางทูม หัดเยอรมัน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (อายุ 12 ปี) วัคซีนที่ได้รับ คือ วัคซีนคอตีบและบาดทะยัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พุทธิรังสี (2540: 93) พบว่า การจัดบริการได้มากนี้ คงเนื่องจากเป็นแนวคิดในการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 3) ที่ว่า “เด็กนักเรียนทุกคนมีสิทธิได้รับการบริการอนามัยโดยเท่าเทียมกันการให้บริการทางด้านอนามัยโรงเรียนจึงควรคำนึงถึงความครอบคลุมและทั่วถึง” และยังเป็นกลวิธีในการดำเนินงานโดยการขยาย และปรับปรุง คุณภาพในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและรักษาพยาบาล ตลอดจน บริการสุขภาพ เพื่อให้เด็กวัยเรียนได้รับประโยชน์จากการบริการสุขภาพของรัฐโดยเท่าเทียมกัน

1.3 ด้านสุขภาพในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนมีการฝึกทักษะและสร้างเจตคติด้านสุขภาพอนามัยให้นักเรียน ครูสอนสุขภาพมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมสุขภาพที่ดี นักเรียนสามารถนำความรู้ด้านสุขภาพไปใช้ในชีวิตรประจำวัน มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านสุขภาพ นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพภายหลังการให้ความรู้ทางด้านสุขภาพ โรงเรียนมีผู้นำนักเรียนด้านส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะ มีสื่อการเรียนการสอนและเอกสารทางด้านสุขภาพที่จะให้ครูและนักเรียนอ่านอย่างเพียงพอ มีการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพในรูปแบบใหม่ ๆ แก่นักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุชาติ โสมประยูร และ เอมอัชฌา วัฒนานุรานนท์ (2552: 7) สอดคล้องกับแนวความคิดของ จินตนา สราวุธพิทักษ์ (2551: 7) และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรสุดา ชินประสาทศักดิ์ (2550: 27) ที่พบว่า การให้สุขภาพในโรงเรียนควรเน้นที่การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยให้นักเรียนฝึกปฏิบัติจนเกิดทักษะ ครูควรเตรียมการสอนและชักจูงให้เกิดการปฏิบัติ

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าสภาพการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนเกี่ยวกับโรงเรียนและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขร่วมกันพัฒนาสุขภาพอนามัยนักเรียนและชุมชน โรงเรียนและชุมชนร่วมกันแก้ปัญหาสุขภาพอนามัยแก่นักเรียน โรงเรียนได้ติดตาม ผลการรักษา นักเรียนที่เจ็บป่วย หรือมีปัญหาสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองสนับสนุนเรื่องสุขภาพ อนามัยของนักเรียน โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกปี การศึกษาเมื่อเกิดโรคที่มีผลกระทบ

ต่อนักเรียนโรงเรียนมีการทำเอกสารแจ้งผู้ปกครอง ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการประเมินผลการรักษานักเรียนเจ็บป่วย ผู้ปกครองสนใจเรื่องสุขภาพอนามัยนักเรียน และโรงเรียนทำหนังสือขออนุญาตและให้ผู้ปกครองตอบรับก่อนการที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมาบริการฉีดวัคซีน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 16) ที่กำหนดบทบาทของครูอนามัยโรงเรียนหรือครูพยาบาลต้องปฏิบัติตามภารกิจ คือ การสร้างภูมิคุ้มกันโรค ครูอนามัยโรงเรียนหรือครูพยาบาล ต้องแจ้งผู้ปกครองเพื่อขออนุญาตก่อนการให้ภูมิคุ้มกันโรค

2. จากการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอยู่ในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูแต่ละโรงเรียนได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการงานอนามัยโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการในการจัดบริการงานอนามัยโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อช่วยพัฒนาสุขภาพของนักเรียนให้สมบูรณ์ และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ได้มีการป้องกันโรคร่วมมือกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาหรือส่งเสริมงานอนามัยโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบูรณ์ ตักกศิลาพันธุ์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนและครูอนามัยต่อการดำเนินงานอนามัยโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนและครูอนามัยต่อการดำเนินงานอนามัยโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกประเภทโรงเรียน คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและโรงเรียนไม่ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เพราะว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อาจได้รับผิดชอบงานในด้านงานอนามัยโรงเรียน หรือได้รับการฝึกอบรมในด้านอนามัยโรงเรียน จึงมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนันทยา บวรชาติ (2556: บทคัดย่อ) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งเป็นครูมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ระหว่าง 11-15 ปี อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียนของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสุขภาพในโรงเรียน ด้านบริการอนามัยในโรงเรียน ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน เปรียบเทียบการบริหารงานอนามัยโรงเรียนของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัญหาการบริหารงานอนามัยโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่ามีปัญหาในเรื่องของการวางแผนการดำเนินงานในด้านอนามัยโรงเรียน ทั้งนี้เพราะว่าเกิดจากการที่บริหารงานที่ไม่ต่อเนื่อง ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนถูกสุขลักษณะ พบปัญหาในเรื่องของสถานที่ที่ยังจัดไม่ถูกสุขลักษณะ ด้านการบริการสุขภาพในโรงเรียนพบปัญหาในเรื่องขาดบุคลากรที่ทำงานการบริการสุขภาพในโรงเรียน ด้านสุขภาพในโรงเรียนพบปัญหาในเรื่องผู้บริหารและครูยังขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนพบปัญหาในเรื่องการติดต่อประสานงานกับชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน ครูอนามัยโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ยังขาดการวางแผนการแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยยังไม่มีแผนแบ่งงานและจัด ความรับผิดชอบ และติดตามควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดและชัดเจน โดยโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีปัญหาด้านการบริหารบุคลากรทางด้านสุขภาพ การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานยังไม่เต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนันท์ เจริญกุล (2556: บทคัดย่อ) เรื่องสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานสุขภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ขนาดยังคงมีปัญหาด้านการจัดการดำเนินการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอและขาดความรู้ในการปฏิบัติจริง ขาดแคลนงบประมาณ ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เห็นความสำคัญ และไม่มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

4. แนวทางการบริหารงานอนามัยโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ได้แนวทางในการบริหารงานอนามัยโรงเรียน 4 ด้าน 1) ด้านของการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดหรือดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ การควบคุมดูแลรักษา และการพัฒนาอาคารสถานที่ การตกแต่งบริเวณโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ด้านการบริการสุขภาพในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเมื่อเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุโดยมีผู้ดูแลการปฐมพยาบาล การส่งต่อศูนย์บริการสาธารณสุขหรือโรงพยาบาลตามความเหมาะสม 3) ด้านการสอนสุขภาพในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการถ่ายทอดความรู้การจัดการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกส่งเสริมกระตุ้นให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้เรื่องสุขภาพอนามัย 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนโดยให้รับรู้นโยบายด้านการบริการสุขภาพ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือกิจการอนามัยโรงเรียน มีผลต่อการบริหารงานอนามัยโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้รับความร่วมมือเกี่ยวกับการบริการสุขภาพเป็นอย่างดี ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพจิตต่อนักเรียนและถือว่า เป็นเรื่องที่จะต้องรณรงค์ให้คณะครูถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องดูแลสุขภาพและสร้างสุขนิสัยที่ดีเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโครงการสุขภาพในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารโครงการสุขภาพในโรงเรียนต้องมีการวางแผนงาน ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ ด้านการบริการสุขภาพในโรงเรียน ด้านสุขภาพในโรงเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้**

1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ (Healthful School Living) ผู้บริหารโรงเรียน ครูอนามัยโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องควรหันมาใส่ใจ วางแผน ปรึกษาหารือร่วมกัน หาแนวทางแก้ปัญหาหารือร่วมกัน โดยมีการประสานร่วมมือกัน ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และหน่วยงานภายนอก รวมถึงผู้ปกครองและชุมชน ในการควบคุมดูแลรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน เช่น การจัดหาเครื่องดับเพลิงที่พร้อมใช้งานไว้ประจำจุดต่าง ๆ ในโรงเรียน การปรับปรุง ซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ ในโรงเรียนที่ชำรุดให้พร้อมใช้งานและเกิดความปลอดภัย การจัดตั้งครูเวรยามทั้งกลางวันและกลางคืน รวมทั้งในวันหยุดราชการหรือช่วงปิดภาคเรียน

2. ด้านการบริการงานสุขภาพในโรงเรียน (School Health Service) ผู้บริหารโรงเรียน ครูอนามัยโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรหันมาใส่ใจ วางแผน ปรึกษาหารือร่วมกัน หาแนวทางแก้ปัญหาหารือร่วมกัน ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยการแบ่งงานและจัด ความรับผิดชอบ และติดตามควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด จัดห้องพยาบาลให้มีอุปกรณ์เวชภัณฑ์และยา ตามกำหนดของทางราชการอย่างเพียงพอ จัดห้องสุขศึกษาให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อุปกรณ์การเรียนการสอนวิชาสุขภาพศึกษาที่เก่า ชำรุด ควรได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซมหรือจัดหาใหม่ ควรหาแนวทางในการระดมทรัพยากร โดยขอความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก เพื่อนำงบประมาณมาใช้ในการดำเนินการ และจัดหา จัดซื้ออุปกรณ์ในการบริการสุขภาพอนามัยในโรงเรียน เช่น เครื่องตรวจวัดสายตา เครื่องตรวจการได้ยิน เป็นต้น

3. ด้านสุขภาพศึกษาในโรงเรียน (School Health Education) ครูควรปรับวิธีการสอนมาเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ชี้แนะและกระตุ้นนักเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้นมีการฝึกปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้เปิดโอกาสให้นักเรียนผลิตสื่อ นำมาใช้ในการเรียนการสอน และคัดกรองสื่อที่ตีมาเผยแพร่ ควรเน้นให้นักเรียนมีความรับผิดชอบแบบกระบวนการกลุ่มให้มากที่สุด ควรเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ รวมทั้งการจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนและอาคารเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน จัดให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีภาพเคลื่อนไหวเพื่อให้นักเรียนมีความสนใจและเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (School and Community Relationship) ควรจัดให้มีการปรับปรุงเพิ่มระบบการติดต่อประสานงานบริการสุขภาพในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีการประชาสัมพันธ์ เรื่องการบริการสุขภาพในโรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานอนามัยโรงเรียน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชน
3. ควรมีการศึกษาวิจัยในแนวทางเดียวกันกับการวิจัยครั้งนี้ ในพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น
4. ควรทำการวิจัยการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาของเอกชน และในโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2552). **คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ**. กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.
- จินตนา สรายุทธพิทักษ์. (2557). **การบริการสุขภาพในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรสุดา ชื่นประสาทศักดิ์. (2550). **การรับรู้บทบาทครูอนามัยโรงเรียนในโครงการสุขภาพของผู้บริหาร ครูประจำชั้น และครูอนามัยโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนียา บวรชาติ. (2556). **การบริหารงานอนามัยโรงเรียนของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2556). **การบริหารโครงการสุขภาพในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพบูลย์ ตักศิลาพันธ์. (2545). **ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอนามัยต่อการดำเนินงานอนามัยโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บุรีรัมย์: สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- วราภรณ์ ศิริลักษณ์. (2556). **สภาพการดำเนินงานอนามัยโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศิริพร พุทธิรังษี. (2530). **สภาพและปัญหาการบริการสุขภาพในโรงพยาบาลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำนักงานเขตดอนเมือง. (2565ก). **คู่มือสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร**. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/donmueang>.
- _____. (2565ข). **รายงานผลการตรวจสุขภาพ**. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/donmueang>.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และ กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย. (2540). **คู่มือผู้นำนักเรียนส่งเสริมสุขภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2561). **รายงานผลการสำรวจสภาวะสุขภาพช่องปากแห่งชาติ ครั้งที่ 8 ประเทศไทย พ.ศ. 2560**. กรุงเทพฯ: บริษัทสามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ) จำกัด.
- สุชาติ โสมประยูร และ เอ็มอัชมา วัฒนบุรานนท์. (2552). **การสอนสุขศึกษา**. กรุงเทพฯ: เอ็มเทรดดิ้ง.

สุนันท์ เจียรกุล. (2556). **สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานสุขศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

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

E0058S: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TRAT

ชนมน ยันตโกเศศ¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 2 ส่วน ได้แก่ แบบสำรวจรายการ และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study and compare strategic leadership of school administrators under The primary educational service area office Trat classified by gender, education level, practical experience and school size. The sample was 295 school administrators and teachers under The primary educational service area office Trat The research instrument was questionnaire that consisted of checklist and 5-

rating scale with the reliability was 0.98. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, one-way ANOVA and Scheffe's test.

The results revealed that:

1. Strategic leadership of school administrators under the primary educational service area office Trat, the educational institute administrators had strategic leadership which overall and all aspects at a high level.

2. Strategic leadership of school administrators under the primary educational service area office Trat classified by gender, school administrators had strategic leadership in overall was no different, classified by education level and practical experience, in overall and each aspects, were statistically significant different at .01 level and classified by school size, in overall was statistically significant different at .05 level.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่มีความสำคัญในการเป็นผู้ที่จะทำให้สถานศึกษาให้ไปสู่การพัฒนา ดังนั้น หากผู้บริหารมีความรู้ มีความเป็นผู้นำ มีการวางแผน มีการกำหนดแนวทาง สนับสนุน ช่วยเหลือ มีวิสัยทัศน์ และมีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เพ็ญญา พลพัฒน์. 2559: 11) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำนั้นจะทำให้เกิดการเกิดประสิทธิผล เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นผู้นำจะมีอิทธิพลที่บุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในกรกล่าวถึงภาวะผู้นำ จะต้องพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ คือ ภาวะผู้นำที่เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลภาวะผู้นำอยู่ที่ระดับความถูกต้องที่ผู้ตามจะปฏิบัติตาม และการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม จะมาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (คชาภรณ์ เสริมศรี. 2557: 14)

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหลักการบริหารที่เรียกว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสมเป็นหัวใจของการบริหารโดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ชาญฉลาด กำหนดแผนที่แตกต่างจากผู้อื่น แต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่ถ้าปราศจากการวางแผนสถานศึกษาจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานและไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (ภารดี อนันต์นาวี. 2553: 7) ซึ่งการที่จะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ควรต้องศึกษาแนวคิดวิธีการต่าง ๆ ซึ่งผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบของความเป็นผู้นำ และมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วยผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา การ

กำหนดวิสัยทัศน์การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาบริหารให้ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกฝนและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ต้องมีการอบรมและพัฒนาอย่างเข้มข้นเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพซึ่งผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วิธีการในการพัฒนาบุคคลระดับนักบริหารสามารถทำได้หลายวิธีโดยการประชุม สัมมนา และการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสามารถทำได้หลายด้านทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีอยู่ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (Dubrin, 2004: 335) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้นำแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์(Strategic Management) มาเป็นหลักในการบริหารที่ช่วยทำให้องค์กรมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อไปสู่ทิศทางที่ต้องการ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนใช้ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาหน่วยงานราชการให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นองค์กรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุควิกฤตได้มีประสิทธิภาพและรักษาบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถไว้ได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ตัวคนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551)

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากน้อยเพียงใดในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะสามารถช่วยพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ นั่นคือ มีการจัดการศึกษาและบริหารงานภายในสถานศึกษาที่ดี โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงาน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ในการวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง ส่งเสริม และการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาส่งผลไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน

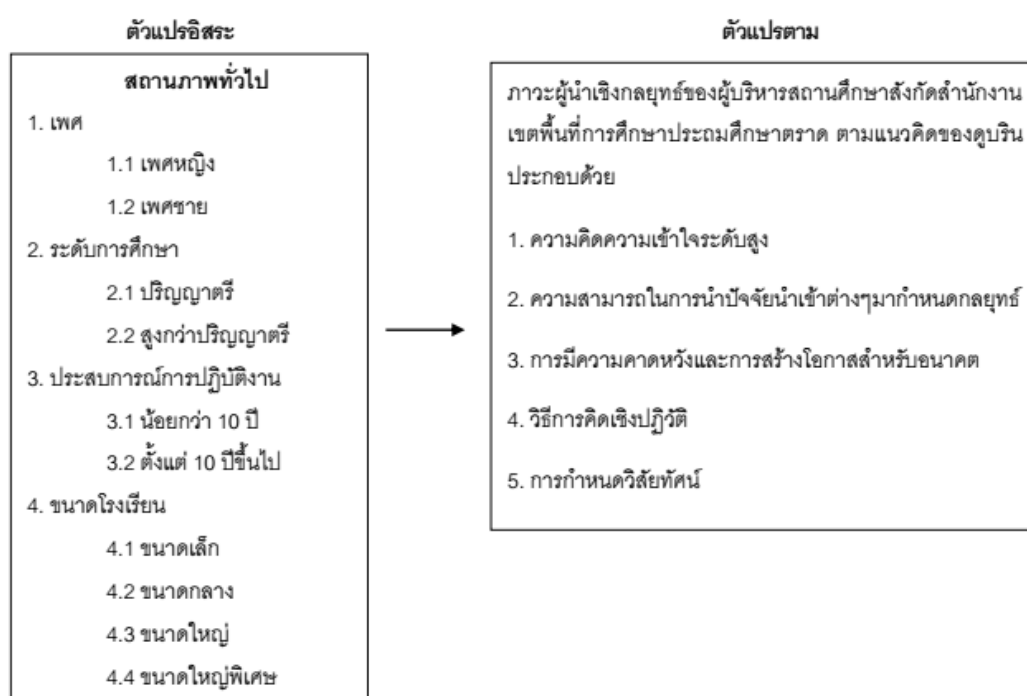
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้ดียิ่งขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารให้สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้แนวคิดของ ดูบริน (Dubrin, 2004: 335)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 1,260 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 295 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 40 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ใน 5 ด้าน คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.27	.40	มาก	2
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.23	.43	มาก	5
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.23	.41	มาก	4
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.26	.39	มาก	3
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.28	.35	มาก	1
รวม	4.26	.31	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านการ

กำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านความสามารถในการนำไปจรรายงานเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ตาราง 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				t	Sig
	เพศชาย		เพศหญิง			
	(n = 122)		(n = 173)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.24	.41	4.29	.39	-1.11	.27
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.21	.45	4.25	.43	-0.86	.39
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.21	.39	4.24	.43	-0.55	.58
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.22	.39	4.30	.38	-1.45	.15
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.25	.36	4.30	.33	-1.23	.22
โดยรวม	4.22	.31	4.28	.30	-1.32	.19

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดรตด จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 236)		(n = 59)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.23	.41	4.42	.30	-3.27**	.00
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.18	.43	4.45	.38	-4.47**	.00
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.18	.42	4.42	.32	-4.12**	.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 236)		(n = 59)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.21	.38	4.46	.33	-4.46**	.00
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.26	.34	4.39	.35	-2.71**	.01
โดยรวม	4.21	.30	4.43	.27	-4.93**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรวด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				t	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
	(n = 134)		(n = 161)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.15	.43	4.37	.33	-5.05**	.00
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.10	.47	4.35	.37	-5.00**	.00
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.10	.46	4.33	.34	-4.99**	.00
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.16	.42	4.35	.33	-4.13**	.00
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.25	.35	4.32	.34	-1.74	.09
โดยรวม	4.15	.32	4.34	.26	-5.42**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	.73	3.00	.24	1.56	.20
	ภายในกลุ่ม	45.37	291.00	.16		
	รวม	46.10	294.00			
2. ความสามารถในการนำ ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.07	3.00	.69	3.77**	.01
	ภายในกลุ่ม	53.24	291.00	.18		
	รวม	55.30	294.00			
3. การมีความคาดหวังและการ สร้างโอกาสสำหรับอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.238	3.00	.41	2.43	.07
	ภายในกลุ่ม	49.36	291.00	.17		
	รวม	50.60	294.00			
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.36	3.00	.45	3.10*	.03
	ภายในกลุ่ม	42.45	291.00	.15		
	รวม	43.81	294.00			
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.17	3.00	.06	.48	.70
	ภายในกลุ่ม	35.00	291.00	.12		
	รวม	35.17	294.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.63	3.00	.21	2.25	.08
	ภายในกลุ่ม	27.15	291.00	.10		
	รวม	27.78	294.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดมีศักยภาพในการวางแผนและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง การเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน ตลอดจนนำหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้บริหารงานในสถานศึกษา เพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ให้สถานศึกษาก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม มีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างจากผู้อื่นเป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การตี อนันต์นาวี (2553: 7) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560: 2-3) ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นได้ ทুমเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์การ มอบหมายงานให้บุคลากร ได้เหมาะสมกับศักยภาพ ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ตั้งตระกูล (2560) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการศึกษา

พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการศึกษาพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ใช้หลักการมีส่วนร่วมของครูและมิชชันนารีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเชื่อเพื่อแผ่ซึ่งกันและกันจึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฟาซี วงศ์ภักดี (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย มีราคา (2564) ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาตทิพย์ เทพคำ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา อาทกรกิจ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561: 6) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรพงษ์ สราญรมย์ (2561) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรจะมีการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่สามารถนำมาบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารมาพัฒนางาน นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อกำหนดให้เป็นกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร

2. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นด้านอันดับสองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ผู้บริหารควรที่จะวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาและยังนำมากำหนดทิศทางของสถานศึกษา ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ รวมถึงมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์และยังเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถติดแบบองค์รวมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้

4. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบได้สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ และความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์มีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการกำหนดการศึกษาก้าววิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

กัลยา อาทกรกิจ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. *วลัยลักษณ์วิจัย*. 10(4): 1-6.

ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 37. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธารทิพย์ เทพคำ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพะเยา.

นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปนัดดา วรรณดีทีวัฒน์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- เพ็ญญา พลับฉิม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เพาชี วงศ์ภักดี. (2556). **ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). **หลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: มนตรี.
- วัชรพงษ์ สำราญมย์. (2561). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชัยภูมิ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). **คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สุนิสา ตั้งตระกูล. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยะองและตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อำนวย มีราคา. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. หนองบัวลำภู: วิทยาลัยพินิจบัณฑิต.
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership: Research Findings, Practice and Skills*. 4th ed., New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0059S: การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

THE SCHOOL-BASED MANAGEMENT OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

อมรรัตน์ สุดพุ่ม¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 94 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.68-0.97 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบที (t-test Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบและการถ่วงดุล ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษา ด้านการบริหารตนเอง และด้านการกระจายอำนาจตามลำดับ และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพศและขนาดของโรงเรียน ที่ต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of the school-based management of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan, 2) to compare the school-based management of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan classified by the personal status. The sample group used in this research was school administrators. 94 people were sampling using the Krejcie and Morgan sampling table (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) and stratified random sampling. The tool used to collect data was a 5-level questionnaire having the item classification between 0.68-0.97. The reliability was 0.99. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One way ANOVA.

The results of this study proposed that:

As a whole, the school-based management of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan was at a high level. When considered in each aspect, they were the checks and the balance, the return of the educational management, the self-administration and the decentralization respectively.

The results of the comparison of the opinions in the school-based management of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan classified by personal status were as follows: 1) Classified by to gender and school size, the school-based management was not different. 2) It found that the work experience different of the school administrators on school-based management was statistically significant difference at 0.01 level.

Keywords: school-based management, school administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้รับอิทธิพลกระแสโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลก โดยเปิดรับกระแสของเทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนวัฒนธรรมและองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงกับประเทศทั่วโลก ทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร การค้า และวัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่งประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงจากกระแสโลกาภิวัตน์นี้ได้ ถือเป็นปรากฏการณ์ที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้พรมแดน และเป็นปรากฏการณ์ที่สามารถแผ่อิทธิพลไปส่วนอื่นของโลกได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องตื่นตัวและเร่งพัฒนาประเทศให้เท่าทันสภาพโลกาภิวัตน์ โดยปัจจัยสำคัญที่สุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งบทบาทหลักจะอยู่กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถ มีองค์ความรู้ที่จำเป็น มีทักษะการคิด มีทักษะการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาของตนเองและสังคม เพื่อรองรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552)

การศึกษาที่มีคุณภาพมีความสำคัญสูงสุดและมีบทบาทต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาไทยนั้น ยึดหลักการมีส่วนร่วมของสังคม และหลักการพัฒนาระบบการ

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการจัดการศึกษาโดยยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กล่าวว่า หลักการและกระบวนการในการจัดการศึกษาเน้นให้มีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนโดยตรง โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจบริหารจัดการด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านงานทั่วไป ภายใต้การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจากคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยการมีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562)

การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องมีหลักการดำเนินงานที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการนำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา แนวคิดหลักในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการสร้างเอกภาพขององค์กร กำหนดนโยบายและมาตรฐานการศึกษา โดยกระจายบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานไปสู่โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปให้สถานศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คล่องตัวในการบริหารและจัดการ โดยให้ความสำคัญแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบ วางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น (วสันต์ สัตยคุณ. 2554) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการนำมาใช้เพื่อการปฏิรูปการศึกษาแทนการบริหารที่สั่งการมาจากต้นสังกัด เนื่องจากการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารการจัดการศึกษาโดยตรง มีการกระจายอำนาจทางการบริหารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และให้ชุมชนมีบทบาทส่วนร่วม การกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนในการปฏิรูปการบริหารการศึกษานั้น มุ่งกระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กให้ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษาให้มากที่สุดเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้มีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการโรงเรียน โดยมีความเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดเกิดจากการตัดสินใจของคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด (สมนา กำเนิดมี. 2551) และความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดจากการให้ความสำคัญกับการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ เน้นการกระจายอำนาจ และการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ (จิรัชสา ไสยแก้ว. 2559)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีหน้าที่ในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการกระจาย

อำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่โรงเรียน ประสานส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีโรงเรียน 25 โรงเรียนสังกัด ความหลากหลายของโรงเรียน มีความแตกต่างกันทั้งขนาดของโรงเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนลักษณะ ภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ทำให้มีบริบทต่างกันย่อมมีวิธีการบริหารโดยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิผลในการนำการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน ผลการ ประเมินการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า การกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล มีผลการ ประเมินอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหา การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ขาดการพัฒนาส่งเสริมยกย่อง เชิดชู เกียรติคุณ และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็น มืออาชีพ และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษามีผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำ เช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นผลสะท้อนว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีผลการดำเนินงานไม่บรรลุตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษาตามบทบาทและความรับผิดชอบของหน่วยงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ, 2565) ผู้บริหารโรงเรียนกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาโดยไม่คำนึงประโยชน์ของ โรงเรียนและชุมชนเท่าที่ควรขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบกับการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและ ประสิทธิภาพการทำงานไม่เพียงพอภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของคณะทำงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องยังไม่มาก เท่าที่ควร (กัญญาณัฐ ฤทธิ์บำรุง, 2559)

จากปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานยังเกิดปัญหาและไม่ประสบผลสำเร็จ ตามที่คาดหวังไว้ อันเกิดจากการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ขณะที่ไม่มีความพร้อมหรือมีอุปสรรคใน การปฏิบัติที่แตกต่างกันตามบริบทพื้นที่แต่ละแห่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะได้ข้อมูลที่เป็น แนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานในการวิจัย

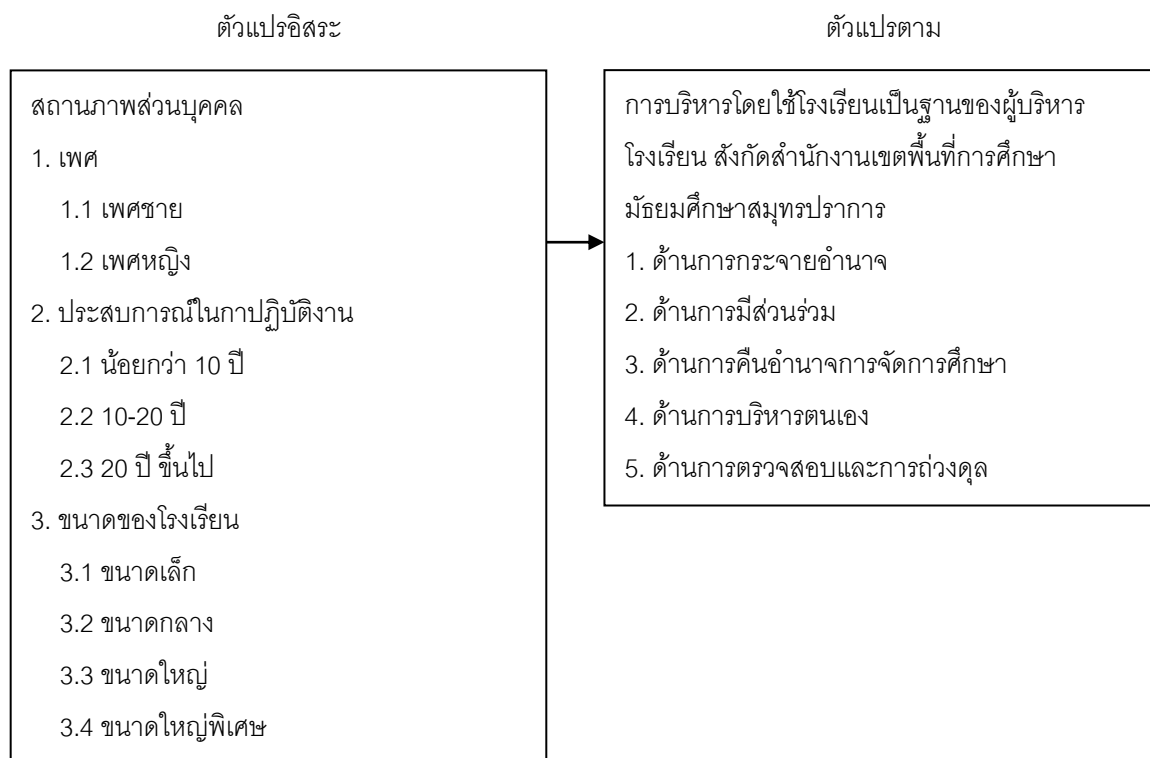
1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป
2. โรงเรียนนำผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ จากส่วนกลางไปยังภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียน
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการศึกษากำหนดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการไปพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากหน่วยงาน และนักวิชาการ (นพพงษ์ บุญจิตราดุล. 2547; ปัญญา แก้วกียูร. 2547; สันตติ พันธ์ประทุม. 2548; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552; สุธรรม ทศนันทน์. 2553; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553; ธีระ รุญเจริญ. 2553; กระทรวงศึกษาธิการ. 2554; กนกพิชญ์ ศิริสุข. 2556; อุทัย บุญประเสริฐ. 2546; Cheng. 2005) แล้วนำมาสังเคราะห์ได้กรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2565 - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษา ด้านการบริหารตนเอง และด้านการตรวจสอบและการถ่วงดุล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 94 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 125 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 94 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิและโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

n = 94

หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการกระจายอำนาจ	4.19	.346	มาก	4
2. ด้านการมีส่วนร่วม	4.18	.374	มาก	5
3. ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษา	4.33	.339	มาก	2
4. ด้านการบริหารตนเอง	4.31	.366	มาก	3
5. ด้านการตรวจสอบและการถ่วงดุล	4.34	.292	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.27	.295	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .295) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตรวจสอบและการถ่วงดุล ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .292) ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .339) และด้านการบริหารตนเอง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .366) ตามลำดับ และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .374)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

n = 94

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ชาย		หญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกระจายอำนาจ	4.22	.325	4.14	.386	0.98	.331
2. ด้านการมีส่วนร่วม	4.19	.344	4.16	.432	0.37	.710
3. ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษา	4.36	.331	4.25	.348	1.46	.147
4. ด้านการบริหารตนเอง	4.34	.359	4.27	.383	0.80	.424
5. ด้านการตรวจสอบและการถ่วงดุล	4.37	.270	4.28	.328	1.41	.160
โดยรวม	4.29	.274	4.22	.331	1.14	.258

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารโรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.961	2	.480	4.284*	.017
	ภายในกลุ่ม	10.205	91	.112		
	รวม	11.165	93			
2. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.552	2	.776	6.152**	.003
	ภายในกลุ่ม	11.476	91	.126		
	รวม	13.028	93			
3. ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.346	2	.173	1.526	.223
	ภายในกลุ่ม	10.323	91	.113		
	รวม	10.670	93			
4. ด้านการบริหารตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.709	2	.354	2.742	.070
	ภายในกลุ่ม	11.764	91	.129		
	รวม	12.473	93			

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
5. ด้านการตรวจสอบและการ ถ่วงดุล	ระหว่างกลุ่ม	0.691	2	.346	4.338*	.016
	ภายในกลุ่ม	7.249	91	.080		
	รวม	7.940	93			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.775	2	.387	4.810**	.010
	ภายในกลุ่ม	7.327	91	.081		
	รวม	8.102	93			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ต่างกัน ภาพรวมมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการกระจายอำนาจ และด้านการตรวจสอบและการถ่วงดุล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการคืบหน้าการจัดการศึกษาและด้านการบริหารตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.270	3	.090	0.744	.528
	ภายในกลุ่ม	10.895	90	.121		
	รวม	11.165	93			
2. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.509	3	.170	1.220	.307
	ภายในกลุ่ม	12.518	90	.139		
	รวม	13.028	93			

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3. ด้านการคืนอำนาจการจัด การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.276	3	.092	0.797	.499
	ภายในกลุ่ม	10.394	90	.115		
	รวม	10.670	93			
4. ด้านการบริหารตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.468	3	.156	1.170	.326
	ภายในกลุ่ม	12.004	90	.133		
	รวม	14.473	93			
5. ด้านการตรวจสอบและการ ถ่วงดุล	ระหว่างกลุ่ม	0.587	3	.196	2.395	.073
	ภายในกลุ่ม	7.353	90	.082		
	รวม	7.940	93			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.373	3	.124	1.447	.234
	ภายในกลุ่ม	7.729	90	.086		
	รวม	8.102	93			

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตรวจสอบและการถ่วงดุล ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษา และด้านการบริหารตนเองตามลำดับ และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษากิจการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ตั้งแต่ช่วงที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและยังได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ด้วย ตนเองจากสื่อต่าง ๆ จากการพัฒนาตนเอง ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตาม หลักการ 5 ด้าน ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษา ด้าน หลักการบริหารตนเอง และด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมพิศ ใช้เอ็ง (2556) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่าผู้บริหารมีบทบาทในการดำเนินงานบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การบริหารตนเอง การตรวจสอบและถ่วงดุล การ กระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ หทัยวรรณ หาญกล้า (2557) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประม- ศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า หลักการในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 4 ด้าน คือการตรวจสอบและถ่วงดุล การบริหารตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ณรงค์ โภคสวัสดิ์ (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีบทบาทในการระดมความคิดของ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง ชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า เพศที่ต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ส่วนใหญ่เกิดจากการขาดการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ถูกต้องตาม ระเบียบต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดและโรงเรียนกำหนด ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติและการวางระบบได้ ซึ่งผู้บริหารทั้งเพศชายและ เพศหญิง มีความคิดเห็นตรงกันว่า ระบบการทำงาน มีปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกันตามบริบท พื้นที่ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ จารุเทียบ (2555) ได้วิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานรูปแบบครูและชุมชนมีบทบาทหลักในการบริหารจัดการศึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเขมราฐ พบว่า ความคิดเห็นควรเป็นไปได้ ต่อการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบครูและชุมชน มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการศึกษาใน ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้านมีความเป็นไปได้เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านบริหาร

ทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านงบประมาณ บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะแตกต่างกันวุฒิการศึกษาแตกต่างกันและเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นและความเป็นไปได้ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบและชุมชนมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ในปฏิบัติงานมาก ย่อมมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดี และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2541) กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่า หากบุคคลแม้จะเติบโตในภาวะแวดล้อมเดียวกัน หากประสบการณ์ต่างกันแล้ว อาจทำให้มีบุคลิกลักษณะต่างกันออกไป เพราะประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีผลกระทบต่อลักษณะทางร่างกายและจิตใจ ความแตกต่างกันทางประสบการณ์จะมีบทบาทต่ออารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลด้วย อาจหมายรวมรวมถึงการศึกษอบรม การผ่านงาน ผ่านเหตุการณ์ ซึ่งมีผลทำให้อารมณ์เปลี่ยนแปลงไป โดยบุคลิกลักษณะของบุคคลนั้นไม่ใช่สิ่งตายตัว ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากมีปัจจัยที่ประกอบเป็นบุคลิกลักษณะเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นประสบการณ์จึงเป็นสิ่งที่ช่วยในการพิจารณาใช้คน หรือบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน และเป็นเครื่องช่วยบ่งชี้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ถูกจุดอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลเลาะ อาแด (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ในภาพรวม และทุกมาตรฐานอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีคะแนนสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ 10-19 ปี และ 3) ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ ผู้ปกครองและชุมชนยังไม่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนทำให้ผู้ปกครองและชุมชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันได้นำหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ประกอบด้วย ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษา ด้านการบริหารตนเอง และด้านการตรวจสอบและการถ่วงดุล มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ บริบทของโรงเรียนในด้านบุคลากร งบประมาณมาใช้ในการบริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ ลอดทอง (2556) ได้วิจัยเรื่องสภาพปัญหาแนวทางแก้ไขและแนวทางพัฒนาสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหา จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การวิจัยนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2554) ที่กล่าวไว้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยัง

แต่ละโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียนและผู้ปกครอง มีอำนาจควบคุมกระบวนการจัดการศึกษามากขึ้น โดยให้มีหน้าที่รับผิดชอบ ตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากร และหลักสูตรนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการกระจายอำนาจ โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางมายังโรงเรียน โรงเรียนมีอิสระในการกำกับติดตามนิเทศงานวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
2. ด้านการมีส่วนร่วม เป็นด้านที่มีคะแนนรวมเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรมีการประชุมคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอ นำมติที่ประชุมไปสู่การปฏิบัติจริง และผู้ปกครอง ชุมชน ควรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น
3. ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษา โรงเรียนควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาช่วยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และสนับสนุนการพัฒนาวิทยากรท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น
4. ด้านการบริหารตนเอง โรงเรียนควรมีสำรวจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคร่วมกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้ได้ระบบสารสนเทศที่ครอบคลุมทุกด้าน สามารถนำไปพัฒนา และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทั้งระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ
5. ด้านการตรวจสอบและการถ่วงดุล โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการโรงเรียนและครูร่วมให้คำปรึกษา การสำรวจข้อมูลความต้องการ และการตรวจสอบติดตามประเมินผลการบริหาร การรายงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมกันนี้โรงเรียนควรมีเครื่องมือในการประเมินที่หลากหลายสอดคล้องกับภารกิจ และมีการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการประเมินภายในของโรงเรียน
6. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมากยิ่งขึ้น เช่น การศึกษาอบรม การผ่านงานที่ทำท้าทาย การแก้ปัญหาในแต่ละฝ่ายงาน สิ่งเหล่านี้จะสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารตลอดจนพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้นและส่งผลให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการศึกษากับปัญหาเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กนกพิชญ์ ศิริสุข. (2556). **สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถาน**
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2565, จาก <http://vwww.moe.go.th/main2/article/article-somsak/article-somsak08.htm>.
- _____. (2562). คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: แม็ทซ์พอยท์.
- กัญญาณัฐ ฤทธิบำรุง. (2559). แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต อัจฉราลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิรัชสา ไสยแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณรงค์ โภคสวัสดิ์. (2551). สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2547). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อนงค์การพิมพ์.
- ปัญญา แก้วกียู. (2547). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุดทอง.
- วสันต์ สัตยคุณ. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ ลอดทอง. (2556). สภาพปัญหา แนวทางแก้ไขและแนวทางพัฒนาสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพิศ ใช้เอ็ง. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตเมืองและชนบท. วารสารครุศาสตร์บริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันหัต สันธุพันธ์ประทุม. (2548). รายงานการวิจัยติดตามผลการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่าย. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). ข้อมูลสารสนเทศ. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2565, จาก <https://sesaosp.go.th>.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ หจก.วี.ที.ซี.คอมมูนิเคชั่น.
- _____. (2562). **รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานปี 2561-2562**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุทธิพงษ์ จารุเทียบ. (2555). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบครูและชุมชนมีบทบาทหลักตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุธรรม ทศนานนท์. (2553). **หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนา กำเนิดมี. (2551). **การกระจายอำนาจบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สิงห์บุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- หทัยวรรณ หาญกล้า. (2557). **การศึกษการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อรุณ รักธรรม. (2541). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- อับดุลเลาะ อาแด. (2551). **ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญของครูในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2554). **ผู้นำในยุคปัจจุบัน**. สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://feu-team2.blogspot.com>.
- Cheng, Y. C. (2005). **School Effectiveness and School Based Management: A School Mechanism for Development**. Washington DC: The Falmer Press.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608-610.

E0060S: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER TRAT PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

อนุวัฒน์ จันทพา¹ เบญจรัตน์ ราชดวง² ปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 298 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น การทดสอบค่าที (t-test for Independent sample) การทดสอบค่าเอฟ (f-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ภาพรวมและรายด้านผลการวิจัย พบว่า แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษทุกด้าน และโรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This research aimed to study the transformational leadership of school administrators, 2) compare the transformational leadership of school administrators and 3) study the developmental approaches for transformational leadership of school administrators. Classified by work experience and school size. The sample used in the research were 298 people under Trat primary education service area office and interviewed 3 school administrators. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage value, mean, standard deviation, reliability, t t-test for Independent sample, f-test One-Way ANOVA and the pairwise test according to Scheffe' test.

The research results finding revealed that

1. Transformational Leadership of School Administrators Under the Trat Primary Educational Service Area Office Overall and each side found that it was at a high level. Arranged in descending order of 3, namely the aspect of taking into account the individual Ideological Influence and intellectual stimulation
2. Transformational Leadership of School Administrators Under Trat Primary Educational Service Area Office Classified by work experience and school size as a whole and by aspect found that there were statistically significant differences at the level .05 when comparing the pairwise mean By Scheffe's method, it was found that small schools had higher transformational leadership than large and extra-large schools in all aspects. And found that Mid-sized schools with transformational leadership the ideologically influential aspect is higher than that of small, large and extra-large schools. There was statistically significant at the level .05
3. Guidelines for the development of transformational leadership of school administrators found that administrators encourage their followers to use professional learning communities (PLC) to exchange knowledge and work as a team.

Keywords: Transformational leadership, Transformational Leadership Development Guidelines

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ซึ่งการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่ปรากฏอย่างชัดเจน แสดงถึงพลังแห่งอำนาจในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าผู้นำคือผู้สร้างความแตกต่าง และเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในองค์กร (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. 2563: 190) นอกจากนี้ผู้นำยุคใหม่ยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากกว่าในอดีต ผู้นำยุคใหม่นอกจากต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ แล้วยังต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวทั้งระบบนั่นคือการปรับโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดศักยภาพเชิงองค์กร (Organizational effectiveness) ขณะเดียวกันควรมีการฟื้นฟูและพัฒนาความสามารถของสมาชิก ในองค์กรเพื่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร (Individual effectiveness) เซอร์โต และ เซอร์โต (Certo; & Certo. 2006) ได้กล่าวว่า การ

เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตรงตามยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่เกิดจากการพัฒนาและสร้างสรรค์ของผู้นำ ดังนั้นองค์กรที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงจึงต้องการผู้นำที่เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำมืออาชีพ และมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบิร์นส์ (Burns, 1978: 55-80) ได้เสนอความเห็นไว้ว่า ภาวะผู้นำคือการนำเอาความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกันทำให้ผู้นำ และผู้ตามกลายเป็นพันธมิตรร่วมหรือการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันต่อมา แบส และ อโวลิโอ (Bass; & Avolio, 1990: 13-20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ว่า การเปลี่ยนแปลงของทั้งบุคคล และระบบให้ดีขึ้น ซึ่งผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับในจุดประสงค์และภารกิจของหน่วยงานด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) จึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การสร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม และอิทธิพลนั้นเป็นการใช้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้นำเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารจัดการที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานหรือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะในด้านวิชาชีพเพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษา และระบบสังคมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ, 2549)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีงานวิจัยเป็นจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับ และกล่าวถึงกันมากก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ และยืนยันว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ทุกองค์กร ในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือเอเชีย สำหรับในเอเชีย มีการศึกษาวิจัยในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ สำหรับในประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มผู้บริหาร และของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และ อโวลิโอ (Bass; & Avolio, 1999: 9-32) ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อนำผลการวิจัยไปให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาภาวะ

ผู้นำให้สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อรองรับเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

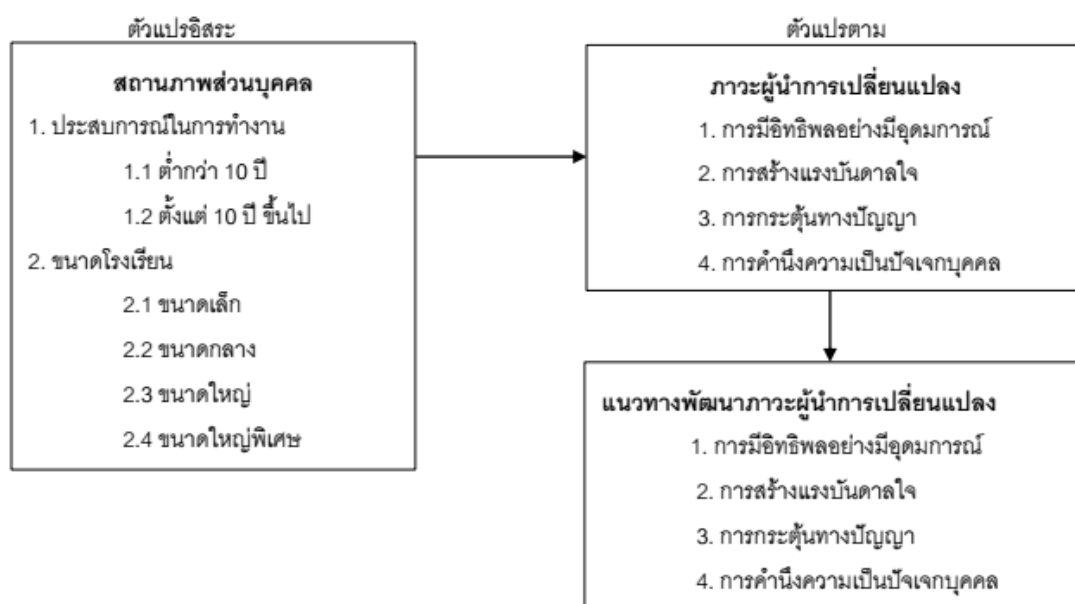
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรวาท
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรวาท จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรวาท

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้ สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาดตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรวาทนำผลการวิจัยไปประกอบการกำหนดนโยบายการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรวาท ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ แบส และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1994: 2-6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) และศึกษาตัวแปรอิสระจากงานวิจัยของ เทพสุดา สารลึก (2560: 7) ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด มีลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,301 คน จาก 104 โรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Best Practice)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555: 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เมื่อทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษาแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Best Practices)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item of Objective Congruence: IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test for independent sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตาราง 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.48	.52	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	.50	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.41	.52	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.50	.48	มาก
รวม	4.45	.42	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .48) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .52)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 168)		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป (n = 130)		t	p- value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.55	.48	4.37	.55	2.94*	.005
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	.45	4.32	.54	2.72*	.002
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.48	.44	4.32	.59	2.59*	.001
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.57	.44	4.40	.51	2.87*	.020
รวม	4.52	.36	4.35	.48	3.29*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	f	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	4.27	3	1.42	5.38*	.001
	ภายในกลุ่ม	77.74	294	.26		
	รวม	82.01	297			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.62	3	2.20	9.32*	.000
	ภายในกลุ่ม	69.61	294	.23		
	รวม	76.23	297			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3.27	3	2.09	4.15*	.007
	ภายในกลุ่ม	77.33	294	.26		
	รวม	80.61	297			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.43	3	1.47	6.69*	.000
	ภายในกลุ่ม	64.84	294	.22		
	รวม	69.27	297			

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	f	p-value
	ระหว่างกลุ่ม	4.20	3	1.47	8.73*	.000
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	49.58	294	.16		
	รวม	54.00	297			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และได้นำผลการศึกษามาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) เป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเน้นทำงานเป็นทีม

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และน้อยสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม และรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแนวทางการพัฒนาการแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปได้ ดังนี้

4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ชัดเจนกว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีเป้าหมายในการบริหารงานและใช้วิธีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างกับผู้ที่บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและศรัทธาเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจ และเห็นตามวิสัยทัศน์ได้ ส่วนการควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์คับขัน ผู้บริหารต้องมีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เพื่อมิให้กระทบต่อสถานการณ์คับขันแสวงหาข้อมูลรอบด้าน ใช้เหตุผลวิเคราะห์สาเหตุปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ส่วนการใช้หลักเหตุผลมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้อง ยึดหลัก สัปปุริสธรรม 7 ในการควบคุมอารมณ์อยู่เสมอ

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในการกระตุ้นจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในภารกิจของสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งของตนเองและกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหารต้องมีความพร้อม และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร รวมถึงสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ส่วนกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและศรัทธาในวิชาชีพตนเองผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักและเสริมแรงโดยการให้ขวัญและกำลังใจ ส่วนการให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องของงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารต้องมีการตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน ระดมความคิดโดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) แล้วร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบดำเนินงานตามขั้นตอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา การกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและเหตุผลในการทำงานที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา แล้วร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหาโดยกระบวนการกลุ่มใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) เป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาขึ้นโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็นและเน้นกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมส่วนการให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาผู้บริหารต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนว่าปัญหาที่เกิดขึ้นทุกคนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาร่วมกันมีการใช้วิธีการศึกษาหรือสำรวจสภาพปัญหาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ โดยนำผลการการศึกษาหรือสำรวจสภาพปัญหาดังกล่าวมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ความสนใจกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติผู้บริหารต้องทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อสถานศึกษาและให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันผู้บริหารต้องใช้หลักมองอย่างทั่วถึง (Bird's - Eye View) และเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล นำหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มาใช้ในการทำงาน ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันส่วนการดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาข้อมูลของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทั้งด้านส่วนตัวและประสบการณ์ทำงานค้นหาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และน้อยสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากผลการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การคมนาคม การสื่อสาร จึงต้องมีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และก่อให้เกิดการยอมรับในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจ เกิดความเชื่อมั่น ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร ปัญญาวงศ์ (2562: 108-109) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงรายพบว่า 1) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้าน

การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรประเภทสายสอนและสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า พบว่าแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบ่งบอกได้ ถึงความชำนาญและมีความรอบรู้เข้าใจถึงเนื้อหา และระบบการบริหารงานของสถานศึกษา จึงส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร กุมภีโร (2554: 81) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายวังบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงทำการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ทั้งนี้เนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความสามารถหรือมีความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษ อาจมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้ดีไม่เท่ากับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางหรือผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก หรืออาจมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้ดีกว่าขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย มะระระ (2556: 101) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและเหตุผลในการ

ทำงานที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา แล้วร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหาโดยกระบวนการกลุ่ม และใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) เป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหานั้นโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็นและเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี (2557: 59) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำควรแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งต่อผู้ปฏิบัติตนตามหลักศีล และจรรยาบรรณวิชาชีพ และผู้นำควรสื่อสารให้ผู้ตามเกิดความคาดหวังสร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา ผู้นำควรกระตุ้นผู้ตามให้มีการสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม และท้าทายความเชื่อและคุณค่าของตนเองสนับสนุนผู้ตามโดยวิธีการใหม่และผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงพลัง ความรู้และความสามารถในการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่าง กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ตามคิดหาเหตุผลอย่างมีวิจารณญาณในการหาแนวทาง หรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ และความสำเร็จขององค์กรในอนาคตทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้กำลังใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามคิดหาเหตุผลอย่างมีวิจารณญาณในการหาแนวทาง หรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน และควรสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าคุณบริหารให้ความร่วมมือ ร่วมใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคนในการทำงานเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กรในอนาคต
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานค้นหาจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้พัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ระดมความคิดก่อให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้บริหาร ผู้ร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจอันจะส่งผลให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในเชิงคุณภาพ ให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สามารถนำไปปรับใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ. (2549). **ทฤษฎีผู้นำ: Leadership Theory**. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกล้าจิกา ถวัลย์เสรี. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณภัทร ปัญญาวงศ์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย**. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทวิชัย มะระโซ. (2560, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. **วารสารศรีวันาลัยวิจัย**. 7(1): 69-84.
- เทพสุตา สารลิก. (2560). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 10. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พัชรี กุมภีโร. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย หอการค้า.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Avolio, B. J.; Bass, B. M.; & Jung, D. I. (1999). Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*.

Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (1990). *Transformational Leadership Development*. Antonia: Consulting Psychologists Press.

Bass; & Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. California: Consulting Psychologists.

Burns, J. M. (1978) *Leadership*. New York. Harper & Row.

Certo, S. C.; & Certo, S. T. (2006). *Modern Management*. 10th ed., New Jersey: Pearson Prentice-Hall.

Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed., New York: Harper & Row.

E0061S: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE BANGKHEN DISTRICT OFFICE, BANGKOK

สุริษา เหล่าเรือง¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพของครู 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร กำหนดตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความตรงของเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น .93 และการสัมภาษณ์เป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.33)

2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามเพศ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ครูในโรงเรียน

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the motivation for teachers' performance, 2) to compare teachers' motivation to performance classified by teacher status, and 3) to study the guidelines in creating motivation for teachers' performance in schools under the jurisdiction of Bangkok District Office, Bangkok. The sample group was teachers in schools under the Bangkok District Office, Bangkok set the table of Krejcie and Morgan (1970: 607-610) with stratified random sampling and simple random sampling for 158 people. The tool used to collect data was a questionnaire with a rating scale of 5 levels with a content validity (IOC) between 0.60-1.00 with a confidence value of .93, and the interview was a semi-questionnaire structure. Statistics used to analyze the data were percentage, mean ($\bar{X}$), and standard deviation (S.D.). Hypothesis testing was performed using t-test (t-test) (F-test) (One-way ANOVA) and Content Analysis

The results showed that

1. Teachers' motivation to performance in schools under the Bangkok District Office, Bangkok overall and each aspect was at a high level.
2. The comparative results of teachers' motivation for performance in schools under the jurisdiction of Bangkok District Office, Bangkok classified by gender, education level, academic position, and work experience. Overall, there was not difference classified by gender method of governance, and relationship with colleagues. The difference was statistically significant at the .05 level.
3. Guidelines for teachers' performance motivation in schools under the Bangkok District Office, Bangkok consists 2 factors such as motivational factors, and sustaining factors.

Keywords: motivation, performance, school teacher

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัจจัยที่เป็นปัญหาทางการศึกษาอีกปัจจัยที่สำคัญ คือ คุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง อาจเกิดจากการที่ครูและผู้บริหารมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน สภาพแวดล้อม ความแออัดในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน งานที่ตึงเครียด งานซ้ำซากจำเจไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2559: 20-21)

แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน พยายาม และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนาองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนนั้นจะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพันตัวไป ผลงานที่ออกมา จึงมักจะมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้แก่องค์กร (สุพานี สกฤษฎ์วานิช. 2552: 156) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้ครูทำงานอยู่ในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น ตลอดจนวางแผนปรับปรุงในการพัฒนาคุณภาพของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพของครู
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

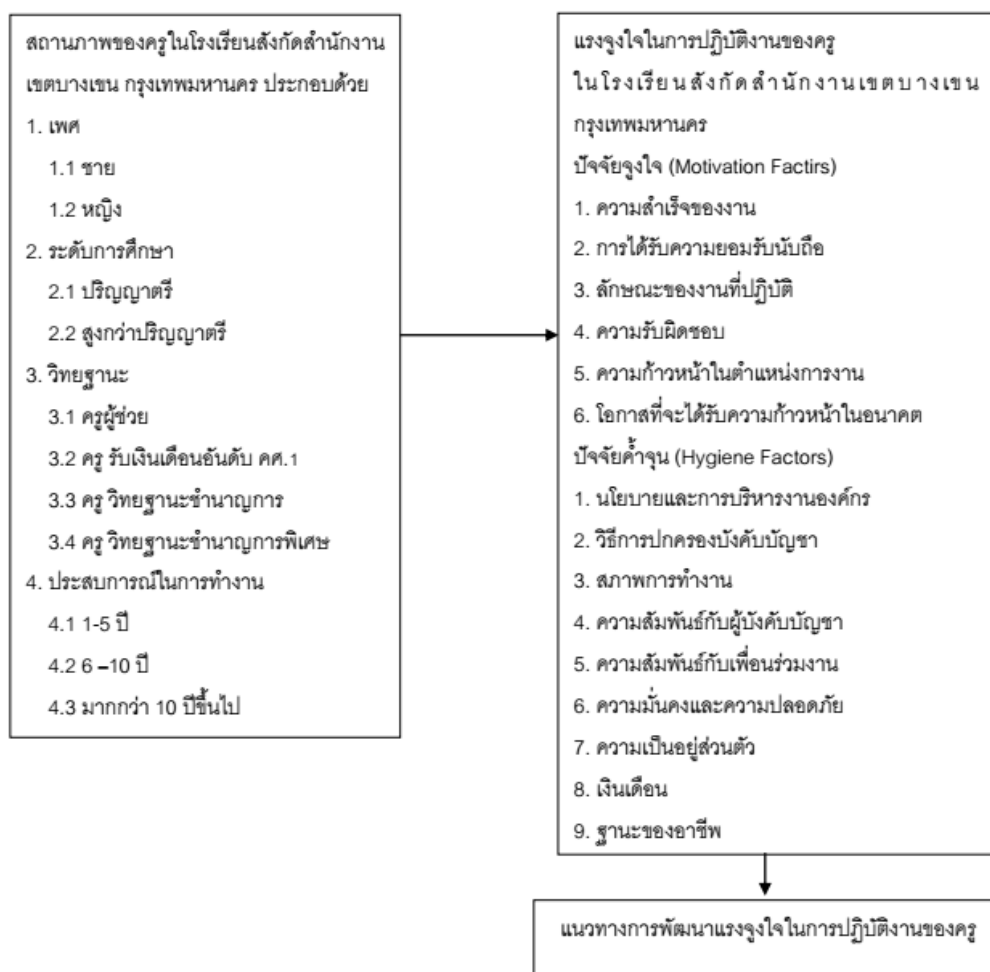
1. ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. สถานศึกษาสามารถนำงานวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอื่นจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยอาศัยทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959: 113-115) ดังภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนกันยายน 2565 - มีนาคม พ.ศ. 2566
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานองค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน และฐานะของอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เนื้อหาในแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ

รายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .93 และการสัมภาษณ์เป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 269 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดจากตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 158 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (f-test) (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร	ระดับแรงจูงใจ (n = 158)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ปัจจัยจูงใจ (Maintenance Factors)	4.12	0.34	มาก	
1.1 ความสำเร็จของงาน	4.23	0.40	มาก	1
1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ	4.08	0.40	มาก	11
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.39	มาก	3
1.4 ความรับผิดชอบ	4.08	0.44	มาก	12
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.04	0.45	มาก	15
1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.10	0.46	มาก	9
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	4.12	0.36	มาก	
2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.16	0.41	มาก	5
2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.44	มาก	10
2.3 สภาพการทำงาน	4.05	0.46	มาก	14
2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.08	0.51	มาก	13

ตาราง 1 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร	ระดับแรงจูงใจ (n = 158)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.44	มาก	4
2.6 ความมั่นคงและความปลอดภัย	4.11	0.43	มาก	8
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.12	0.44	มาก	7
2.8 เงินเดือน	4.14	0.45	มาก	6
2.9 ฐานะของอาชีพ	4.21	0.46	มาก	2
รวม	4.12	0.33	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.40) รองลงมา ด้านฐานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) และ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.39)

ตาราง 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 34)		(n = 124)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ปัจจัยจูงใจ (Maintenance Factors)	4.03	0.34	4.14	0.34	1.78	0.08
1.1 ความสำเร็จของงาน	4.12	0.37	4.26	0.40	1.76	0.08
1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ	3.95	0.43	4.12	0.38	2.31*	0.02
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.06	0.38	4.20	0.39	1.73	0.09
1.4 ความรับผิดชอบ	4.03	0.46	4.09	0.44	0.76	0.45
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.98	0.43	4.05	0.45	0.91	0.36
1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.02	0.50	4.12	0.45	1.14	0.26
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	4.03	0.36	4.15	0.35	1.65	0.10
2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.12	0.38	4.17	0.43	0.67	0.51
2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.90	0.44	4.14	0.42	2.80*	0.01
2.3 สภาพการทำงาน	3.96	0.50	4.08	0.45	1.27	0.21

ตาราง 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 34)		(n = 124)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.94	0.54	4.11	0.49	1.76	0.08
2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.45	4.21	0.43	2.11*	0.04
2.6 ความมั่นคงและความปลอดภัย	4.04	0.43	4.13	0.42	1.07	0.29
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.07	0.48	4.13	0.43	0.70	0.48
2.8 เงินเดือน	4.08	0.46	4.16	0.45	0.90	0.37
2.9 ฐานะของอาชีพ	4.19	0.45	4.22	0.46	0.35	0.72
รวม	4.03	0.33	4.15	0.33	1.79	0.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($t = 1.79$, $p = 0.08$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($t = 2.31$, $p = 0.02$) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($t = 2.80$, $p = 0.01$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($t = 2.11$, $p = 0.04$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	(n = 99)		(n = 59)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ปัจจัยจูงใจ (Maintenance Factors)	4.11	0.36	4.13	0.31	0.30	0.71
1.1 ความสำเร็จของงาน	4.25	0.40	4.19	0.39	0.87	0.38
1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ	4.06	0.43	4.13	0.34	1.07	0.28
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.15	0.43	4.19	0.32	0.65	0.52
1.4 ความรับผิดชอบ	4.10	0.45	4.04	0.43	0.84	0.40
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.03	0.47	4.06	0.40	0.43	0.67
1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.08	0.49	4.14	0.41	0.77	0.45

ตาราง 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปริญาตรี (n = 99)		สูงกว่า ปริญาตรี (n = 59)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2. ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors)	4.12	0.38	4.14	0.30	0.33	0.73
2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.20	0.43	4.09	0.38	1.67	0.10
2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.08	0.46	4.11	0.39	0.42	0.68
2.3 สภาพการทำงาน	4.03	0.52	4.09	0.35	0.86	0.39
2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.06	0.51	4.10	0.51	0.38	0.70
2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.44	4.17	0.43	0.05	0.96
2.6 ความมั่นคงและความปลอดภัย	4.10	0.44	4.11	0.41	0.09	0.92
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.11	0.46	4.13	0.41	0.30	0.76
2.8 เงินเดือน	4.11	0.48	4.19	0.40	1.13	0.26
2.9 ฐานะของอาชีพ	4.19	0.50	4.25	0.38	0.92	0.36
รวม	4.12	0.36	4.13	0.29	0.30	0.76

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($t = 0.30$, $p = 0.76$)

ตาราง 4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ พบรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F	p
1. ปัจจัยด้าน (Maintenance Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.15	3	0.05	0.41	0.74
	ภายในกลุ่ม	18.20	154	0.12		
	รวม	18.35	157			
1.1 ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.50	3	0.17	1.05	0.37
	ภายในกลุ่ม	24.37	154	0.16		
	รวม	24.87	157			

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	p
1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.97	0.41
	ภายในกลุ่ม	24.36	154	0.16		
	รวม	24.82	157			
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.03	3	0.01	0.06	0.98
	ภายในกลุ่ม	24.04	154	0.16		
	รวม	24.07	157			
1.4 ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.04	3	0.01	0.07	0.98
	ภายในกลุ่ม	30.62	154	0.20		
	รวม	30.66	157			
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.90	3	0.30	1.52	0.21
	ภายในกลุ่ม	30.24	154	0.20		
	รวม	31.13	157			
1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	0.60	3	0.20	0.94	0.42
	ภายในกลุ่ม	32.84	154	0.21		
	รวม	33.45	157			
2. ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.25	3	0.08	0.65	0.58
	ภายในกลุ่ม	19.59	154	0.13		
	รวม	19.84	157			
2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.29	3	0.10	0.56	0.64
	ภายในกลุ่ม	26.73	154	0.17		
	รวม	27.03	157			
2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.32	3	0.11	0.55	0.65
	ภายในกลุ่ม	29.80	154	0.19		
	รวม	30.12	157			
2.3 สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3	0.04	0.18	0.91
	ภายในกลุ่ม	33.39	154	0.22		
	รวม	33.51	157			

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	p
2.4 ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.51	3	0.17	0.66	0.58
	ภายในกลุ่ม	39.91	154	0.26		
	รวม	40.42	157			
2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.90	3	0.30	1.60	0.19
	ภายในกลุ่ม	29.03	154	0.19		
	รวม	29.93	157			
2.6 ความมั่นคงและความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.63	3	0.21	1.16	0.33
	ภายในกลุ่ม	27.79	154	0.18		
	รวม	28.41	157			
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.15	3	0.05	0.25	0.86
	ภายในกลุ่ม	30.72	154	0.20		
	รวม	30.87	157			
2.8 เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.38	1.87	0.14
	ภายในกลุ่ม	30.92	154	0.20		
	รวม	32.05	157			
2.9 ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.57	3	0.19	0.90	0.44
	ภายในกลุ่ม	32.40	154	0.21		
	รวม	32.97	157			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.06	0.56	0.64
	ภายในกลุ่ม	17.33	154	0.11		
	รวม	17.52	157			

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($F = 0.56, p = 0.64$)

ตาราง 5 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	p
1. ปัจจัยจูงใจ (Maintenance Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.16	0.85
	ภายในกลุ่ม	18.31	155	0.12		
	รวม	18.35	157			
1.1 ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2	0.16	1.00	0.37
	ภายในกลุ่ม	24.55	155	0.16		
	รวม	24.87	157			
1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.57	0.56
	ภายในกลุ่ม	24.64	155	0.16		
	รวม	24.82	157			
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.13	0.87
	ภายในกลุ่ม	24.03	155	0.16		
	รวม	24.07	157			
1.4 ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	30.64	155	0.20		
	รวม	30.66	157			
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.75	2	0.38	1.92	0.15
	ภายในกลุ่ม	30.38	155	0.20		
	รวม	31.13	157			
1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.16	0.85
	ภายในกลุ่ม	18.31	155	0.12		
	รวม	18.35	157			
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.08	0.93
	ภายในกลุ่ม	19.82	155	0.13		
	รวม	19.84	157			
2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.17	0.84
	ภายในกลุ่ม	26.97	155	0.16		
	รวม	27.03	157			

ตาราง 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F	p
2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.28	0.75
	ภายในกลุ่ม	30.01	155	0.19		
	รวม	30.12	157			
2.3 สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.09	0.91
	ภายในกลุ่ม	33.47	155	0.22		
	รวม	33.51	157			
2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	1.04	0.36
	ภายในกลุ่ม	39.89	155	0.26		
	รวม	40.42	157			
2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	0.33	0.72
	ภายในกลุ่ม	29.80	155	0.19		
	รวม	29.93	157			
2.6 ความมั่นคงและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.08	0.93
	ภายในกลุ่ม	28.38	155	0.18		
	รวม	28.41	157			
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.03	0.97
	ภายในกลุ่ม	30.86	155	0.20		
	รวม	30.87	157			
2.8 เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.22	1.10	0.34
	ภายในกลุ่ม	31.60	155	0.20		
	รวม	32.05	157			
2.9 ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.02	0.98
	ภายในกลุ่ม	32.96	155	0.21		
	รวม	32.97	157			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.12	0.89
	ภายในกลุ่ม	17.49	155	0.11		
	รวม	17.52	157			

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($F = 0.12, p = 0.89$)

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนางานด้านการสอนของครู พัฒนาครูหัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และอัตลักษณ์ของโรงเรียนด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เสียสละ มีความรับผิดชอบ

2. ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนงานในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจต่อนโยบายการบริหาร พร้อมทั้งทำงานอย่างเป็นระบบ มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ มีกลยุทธ์ในการบริหาร มีการกระจายอำนาจ การบริหารงานจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และปลอดภัย สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สร้างวัฒนธรรมที่ให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล โดยการใช้หลักคุณธรรม หลักกัลยาณมิตร หลักมนุษยสัมพันธ์

สรุปผลการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา วิชชาฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามเพศ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีอยู่ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนางานด้านการสอนของครู มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร สร้างแนวคิดการทำงานที่เป็นทีมงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มศักยภาพ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการมีส่วนร่วม และหลักธรรมาภิบาล 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนงานในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานแก่ทุกฝ่ายตามลำดับ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและปลอดภัย สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล โดยการใช้หลักคุณธรรม หลักกัลยาณมิตร หลักมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมด้านความเป็นอยู่

ส่วนตัวของครู ด้วยการมีความเชื่ออาพร สร้างความตระหนักให้ครูรู้เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และภูมิใจในศักดิ์ศรีของหน้าที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน มีนโยบายในการทำงานให้แก่ครูได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติดา สุขดำรงศิลป์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ เนื่องจากครูได้รับการดูแลในด้านนี้จากต้นสังกัดเป็นอย่างดีในฐานะข้าราชการ หลายท่านทำงานมาหลายปี มีการปรับเงินเดือนตามขั้นเงินเดือนของข้าราชการอยู่เป็นประจำทุกปี จึงส่งผลให้แรงจูงใจด้านนี้อยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เงินเดือน ความมั่นคงและความปลอดภัย วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารงานบุคคล เห็นได้จากความคิดเห็นด้านฐานะของอาชีพอยู่ในระดับสูงสุด ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต และมีความเข้าใจลักษณะหน้าที่งานของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554: 99) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลปรากฏดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ ความสามารถที่ไม่แตกต่างกันตลอดจนสิทธิที่เท่าเทียมและมีโอกาสทางสังคมไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และให้ความร่วมมือกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ นิสสัย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบันนั้นค่อนข้างฝืดเคือง และด้วยเหตุผลเกี่ยวกับโรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้ครูมีเวลารว่างและรายได้เสริมที่นอกเหนือจากงานสอนมากขึ้น ซึ่งการทำอาชีพเสริมก็ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียวร์ หมอเล็ก (2560: 81-83) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่วิทยฐานะต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เนื่องจากครูที่มีวิทยฐานะย่อมได้ค่าตอบแทนตามวิทยฐานะของตน และรู้สึกภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและอาชีพของความเป็นข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ همانอิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารครู และคณะกรรมการบริหาร ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เนื่องจากครูทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพนั้นๆ ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นินทร์ลดา พาณยีน (2560: 77) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานที่ดี มอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ 2) ปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายโครงสร้างอย่างเป็นระบบ ติดตามผลการดำเนินงานทุกปี มีความเป็นธรรม เสมอภาค คอยให้คำปรึกษา จัดการวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้การดูแลช่วยเหลือ จัดเงินเดือนหรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ และสร้างความเข้าใจที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิทย์ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง พบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีหลายแนวทาง เช่น โรงเรียนมีการวางแผนรายงาน การปฏิบัติงานให้ชัดเจน มอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติ ยกย่อง ชมเชย สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพัน

เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกัน มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และการให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรส่งเสริมความก้าวหน้าของครู โดยการส่งเสริมครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา จัดศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศตามความเหมาะสม เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นลำดับที่สอง ดังนั้น ควรบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความพร้อม ดูแลอาคารสถานที่และซ่อมแซมในส่วนของวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุด เพื่อให้พร้อมกับการต้อนรับแขกอยู่เสมอ

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นลำดับที่สาม ดังนั้น ควรดูแล เอาใจใส่ พุดคุย และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นและเป็นกันเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ นิสสัย. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤตดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

นรินทร์ดาว ปานเย็น. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปิยะ همانอิน. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. หาดใหญ่: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริการการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านยางสูง**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2563)**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุชาดา สุขดำรงศิลป์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สถะภู่วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Herzberg, Frederick; et al. (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0062S: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN KLAENG DISTRICT UNDER THE OFFICE OF RAYONG PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 2

ณัฐวรา ภาชนะ¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 267 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1967) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) F-test (Anova) และ t-test (Independent)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of academic leadership of school administrators in Klaeng District; under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 2) to compare the academic leadership of school administrators in Klaeng District. under the office Rayong

Primary Educational Service Area, Region 2, classified by educational experience level in practice and school size 3) to study guidelines for developing academic leadership of school administrators in Klaeng District under the office of Rayong Primary Educational Service Area 2. The sample group consisted of 267 teachers, by calculating the sample size from Taro Yamane's formula (Taro Yamane. 1967) using a simple random sampling method. random sampling) tool used as a questionnaire Statistics used in data analysis were frequency values. Percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), F-test (Anova) and t-test (independent).

The research found that

1. Academic Leadership of School Administrators in Klaeng District Under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 2, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that The aspect with the highest average value was the provision of things that promote learning conditions, followed by the development and creation of academic standards. the promotion of professional development of teachers; the care and attention of teachers and students closely; School goal setting control teaching time School's communication goals In terms of providing incentives for teachers coordination of curriculum use Inspecting student progress and the side with the least average is the supervision and evaluation of teaching of teachers

2. Academic Leadership of School Administrators in Klaeng District Under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 2 according to their work experience, it was found that the overall picture was significantly different at the .05 level according to the educational level, and according to the size of educational institutes, it was found that the difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords: leadership, Academic Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมบูรณ์ และสมดุลในทุกด้านเพื่อเสริมสร้างคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในด้านความรู้ ความคิด ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เนื่องจากการดำเนินงานในสถานศึกษามีผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยตรง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น โดยกำหนดไว้ในมาตรา 15 ให้มีการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย มาตรา 24-30 ว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา มาตรา 47-51 ว่าด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษาตลอดจนมีการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระ

และคลังตัวในการตัดสินใจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 หมวด 5 มาตรา 39 และ 40 โดยให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานสุดท้ายเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2553: 13)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาดึงดูดมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียว ไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และมีการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ตามแนวคิดของเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth. 1999: 165-273) โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู

จากการติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในในอำเภอแกลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ย้อนหลัง 2 ปี (ปีการศึกษา 2562-2563) มีคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศ แสดงให้เห็นว่า คุณภาพการศึกษาไทยควรได้รับการติดตามและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับ

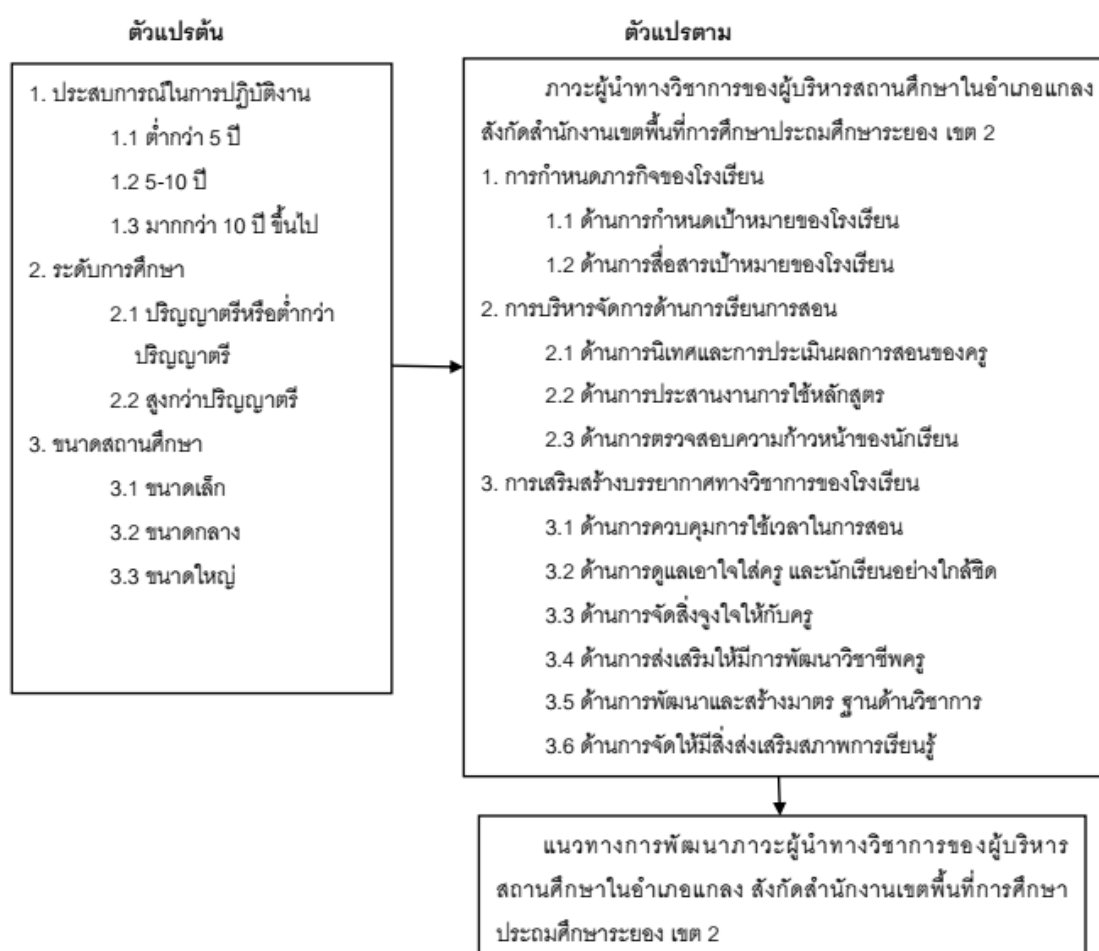
1. ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่อไป

2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการวางแผนและกำหนดนโยบายในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 211-224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาเขตอำเภอแก่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 จำนวนทั้งหมด 798 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาเขตอำเภอแก่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 267 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) และใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษา
3. แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงใหม่ไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบระดับความเชื่อมั่นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.34-0.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล
2. นำส่งหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามให้กับโรงเรียนและเก็บแบบสอบถามจากโรงเรียนต่าง ๆ ด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่าง 267 คน มีการส่งแบบสอบถามกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 267 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติที่มี รายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งสังข์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ F-test (Anova)
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งสังข์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาสถิติที่ใช้ คือ t-test (Independent)
4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งสังข์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ F-test (Anova)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	74	27.70
5-10 ปี	91	34.10
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	102	38.20
รวม	267	100
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี	241	90.30
สูงกว่าปริญญาตรี	26	9.70
รวม	267	100
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	71	26.60
ขนาดกลาง	101	37.80
ขนาดใหญ่	95	35.60
รวม	267	100

จากตาราง 1 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาเขตอำเภอแก่งที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 ครูผู้สอนในสถานศึกษาเขตอำเภอแก่งที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 และครูผู้สอนในสถานศึกษาเขตอำเภอแก่งที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70

ครูผู้สอนในสถานศึกษาเขตอำเภอแก่งที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

ครูผู้สอนในสถานศึกษาเขตอำเภอแก่งที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ขนาดใหญ่ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 และขนาดเล็ก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามความเห็นของครูผู้สอนโดยรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.13	0.49	มาก	6
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.11	0.49	มาก	7
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู	4.05	0.48	มาก	11
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	4.10	0.49	มาก	9
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.09	0.48	มาก	10
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.13	0.46	มาก	5
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.14	0.50	มาก	4
8. ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู	4.11	0.55	มาก	8
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.16	0.49	มาก	3
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.17	0.58	มาก	2
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.24	0.49	มาก	1
โดยรวม	4.13	0.03	มาก	-

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.58) และด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.48)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์

รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.22	0.46	4.10	0.51	4.10	0.49
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.20	0.55	4.10	0.49	4.06	0.45
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู	4.10	0.46	4.07	0.48	3.98	0.48
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	4.20	0.47	4.06	0.52	4.07	0.46
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.18	0.50	4.05	0.51	4.05	0.45
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.21	0.48	4.11	0.48	4.09	0.43
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.27	0.48	4.09	0.55	4.08	0.45
8. ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู	4.13	0.59	4.08	0.59	4.12	0.47
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.22	0.53	4.15	0.48	4.12	0.46
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.22	0.56	4.15	0.56	4.16	0.60
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.31	0.47	4.23	0.51	4.20	0.48
โดยรวม	4.21	0.04	4.11	0.02	4.09	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการศึกษภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านดังนี้ ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.48) และด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.46)

ประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.48) และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.51)

ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.45)

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.848	2	.424	1.781	.170
	ภายในกลุ่ม	62.806	264	.238		
	รวม	63.653	266			
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.859	2	.430	1.778	.171
	ภายในกลุ่ม	63.791	264	.242		
	รวม	64.650	266			
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู	ระหว่างกลุ่ม	.705	2	.352	1.557	.213
	ภายในกลุ่ม	59.737	264	.226		
	รวม	60.442	266			
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.019	2	.509	2.184	.115
	ภายในกลุ่ม	61.734	264	.234		
	รวม	62.584	266			
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.810	2	.405	1.733	.179
	ภายในกลุ่ม	61.734	264	.234		
	รวม	62.544	266			
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.652	2	.326	1.551	.214
	ภายในกลุ่ม	55.476	264	.210		
	รวม	56.128	266			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	ระหว่างกลุ่ม	1.936	2	.968	3.930*	.021
	ภายในกลุ่ม	65.029	264	.246		
	รวม	66.965	266			
8. ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	.123	2	.061	.205	.815
	ภายในกลุ่ม	79.076	264	.300		
	รวม	79.199	266			
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	.511	2	.256	1.065	.346
	ภายในกลุ่ม	63.413	264	.240		
	รวม	63.925	266			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.206	2	.103	.310	.734
	ภายในกลุ่ม	87.869	264	.333		
	รวม	88.075	266			
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.508	2	.254	1.068	.345
	ภายในกลุ่ม	62.793	264	.238		
	รวม	63.301	266			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.743	2	.372	1.560	.302
	ภายในกลุ่ม	65.769	264	.249		
	รวม	66.497	266			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.15	0.49	4.01	0.50	1.381	.169
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.12	0.49	4.02	0.48	1.015	.311
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู	4.07	0.46	3.89	0.61	1.787	.075
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	4.12	0.47	3.92	0.59	2.002*	.046
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.11	0.48	3.88	0.50	2.344*	.020
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.15	0.45	3.98	0.50	1.782	.076
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.15	0.49	4.01	0.58	1.334	.183

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	ปริญญาดรี หรือต่ำกว่า ปริญญาดรี		สูงกว่า ปริญญาดรี		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
8. ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู	4.12	0.52	3.99	0.75	1.136	.406
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.17	0.48	3.99	0.53	0.844	.071
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.20	0.56	3.96	0.69	1.976*	.049
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.27	0.46	4.00	0.63	2.710*	.007
โดยรวม	4.15	.01	3.97	0.06	1.753	.128

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 พบว่า ผลการศึกษาระดับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

รายการ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.00	0.52	4.24	0.49	4.12	0.44
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.03	0.51	4.22	0.49	4.05	0.47
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู	3.97	0.48	4.16	0.47	3.99	0.46
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	4.05	0.47	4.20	0.47	4.04	0.50
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.03	0.49	4.18	0.49	4.03	0.47
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.03	0.52	4.23	0.45	4.09	0.41
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.01	0.53	4.23	0.51	4.13	0.44
8. ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู	3.99	0.56	4.17	0.60	4.12	0.46
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.06	0.53	4.26	0.46	4.12	0.48

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.08	0.57	4.23	0.63	4.18	0.51
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.17	0.52	4.28	0.51	4.26	0.44
โดยรวม	3.97	0.02	4.22	0.01	4.10	0.02

จากตาราง 6 พบว่า ผลการศึกษาระดับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.57) และด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.48)

สถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.46) และด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.47)

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.51) และด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.46)

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.423	2	1.211	5.222*	.006
	ภายในกลุ่ม	61.231	264	.232		
	รวม	63.653	266			

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.015	2	1.007	4.246*	.015
	ภายในกลุ่ม	62.635	264	.237		
	รวม	64.650	266			
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู	ระหว่างกลุ่ม	1.982	2	.991	4.474*	.012
	ภายในกลุ่ม	58.461	264	.221		
	รวม	60.442	266			
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.575	2	.788	3.408*	.035
	ภายในกลุ่ม	61.009	264	.231		
	รวม	62.584	266			
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.476	2	.738	3.189*	.043
	ภายในกลุ่ม	61.069	264	.231		
	รวม	62.544	266			
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.849	2	.924	4.496*	.012
	ภายในกลุ่ม	54.279	264	.206		
	รวม	56.128	266			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	ระหว่างกลุ่ม	2.118	2	1.059	4.311*	.014
	ภายในกลุ่ม	64.847	264	.246		
	รวม	66.965	266			
8. ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	1.329	2	.665	2.253	.107
	ภายในกลุ่ม	77.869	264	.295		
	รวม	79.199	266			
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	1.793	2	.897	3.810*	.023
	ภายในกลุ่ม	62.131	264	.235		
	รวม	63.925	266			
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.011	2	.505	1.533	.218
	ภายในกลุ่ม	87.064	264	.330		
	รวม	88.075	266			

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.522	2	.261	1.097	.335
	ภายในกลุ่ม	62.779	264	.238		
	รวม	63.301	266			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.645	2	.822	3.458	.075
	ภายในกลุ่ม	64.852	264	.246		
	รวม	66.497	266			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.58) และด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.48)

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สรุปได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ นัสดาเทพ (2557: 103-106) ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563: 211-226) ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิดจำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารแต่ละสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทำให้มีประสบการณ์และเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพจึงสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นเพื่อนำความรู้ความสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกันกับงานวิจัยของ ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552: 15) และงานวิจัยของ อรุณา ไชยเอม (2554: 99)

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้โอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ครูทุกท่านสามารถได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมจึงเป็นเครื่องมืออาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ รวมทั้งครูอาจมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกัน หรือมีความสนใจในด้านเดียวกัน จึงทำให้มองภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร เทพสีดา (2560: 75) และงานวิจัยของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560: 66)

2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนแต่ละขนาดได้รับแนวคิดหลักการ ตามนโยบายและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรวงกร (2558: 87) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา พรหมงาม (2554: 79)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ซึ่งบ่งชี้ถึงประเด็นสำคัญได้ว่า ผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการของครูเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสู่เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารควรมีการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อให้ครูผู้สอนได้นำข้อค้นพบมาปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอและผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐธัญญา พรหมขาม. (2554). ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลัดดาวรรณ นัสดาเทพ. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2564). รายงานการประเมินผลการทดสอบระดับชาติ ประจำปี 2562-2563. กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.
- สมพร เทพสิดา. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. ระยอง: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความ เป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุชฎทัย จันท์ทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอุมา ไชยเคม. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร. สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Hallinger, P.; & Murphy, M. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*. 8(6): 221-224.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The Principal: New Leadership for New Challenges*. NJ: Prentice-Hall.

Yamane, Taro. (1967). Statistics: An Introductory Analysis. 2nd ed., New York: Harper, & Row.

E0063S: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PATHUM THANI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พิรณันท์ ไชยชนะ¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 321 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก และ 4) ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study and compare of the Transformational Leadership of the School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Phathum Thani. classified by personal factors. Samples consisted of 321 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phathum Thani, the sample size was determined by the Krejcie and Morgan table (Krejcie; & Morgan. 1970). Then

a stratified random sampling method was used. The research instrument was 5 rating scale questionnaire 60 items with reliability coefficient of .99. The statistics of data analysis were percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, t-test and F-test.

The research findings.

1. Overall aspects, the transformational leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Phatum Thani was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at the high level and highest level. as follows: 1) Idealized influence was at a highest level. 2) Inspiration motivation was at a highest level. 3) Intellectual stimulation was at a high level. 4) Individualized consideration was at a high level.

2. The finding on comparison of the teacher opinions toward the transformational leadership of the School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Phatum Thani. classified by sex, age, degree education, work experience overall had a different level of transformational leadership with statistical significance level at .05. classified by school size in overall not different.

Keywords: knowledge management, vocational education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สังคม และสร้างชาติเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อก้าวสู่การแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและ ของโลก (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. 2560: 1)

ผู้บริหารองค์การเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการนำพาองค์การให้มีความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ถ้าองค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีความสามารถย่อมนำผลสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์การได้ แต่ถ้าหากองค์การใดมีผู้บริหารที่ไม่มีคุณภาพก็จะก่อให้เกิดการทำลายขวัญและกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้การทำงานสำเร็จได้ยาก (ภารดี อนันต์นาวิ. 2555) ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับกันอย่างมาก คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วย (พัชรกัญญ์ นันทะชัย. 2561: 131)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

โดยมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 22 โรงเรียน ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่ามีข้าราชการครูย้ายไปดำรงตำแหน่งสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่นเป็นจำนวนมากกว่าข้าราชการครูที่ย้ายเข้ามาภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ส่งผลให้อัตรากำลังของข้าราชการครูในสถานศึกษาบางแห่งไม่เพียงพอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2564: 6) ซึ่งเหตุผลในการย้ายของครูส่วนหนึ่ง คือ ต้องการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน ต้องการเปลี่ยนผู้บริหารไม่เพียงพอในระบบการบริหารของผู้บริหารและสังคมภายในสถานศึกษา ผู้บริหารขาดความยุติธรรม ขาดความเป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา ไม่สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ บางครั้งไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ถือเอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นนี้ทำให้ครู ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานและต้องการย้ายสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูเป็นอย่างมาก (อรรถธรณ ภัทรดำเนินสุข. 2564: 6)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกับแรงจูงใจและมีความสำคัญ ในการขับเคลื่อนให้ครูมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจากที่คาดหวังและเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าแนวคิดของเบสและอโวลิโอเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปศึกษากันมากกว่าแนวคิดของบุคคลอื่น โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (Four I's) คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Bass; & Avolio. 1994)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนนำการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานในการวิจัย

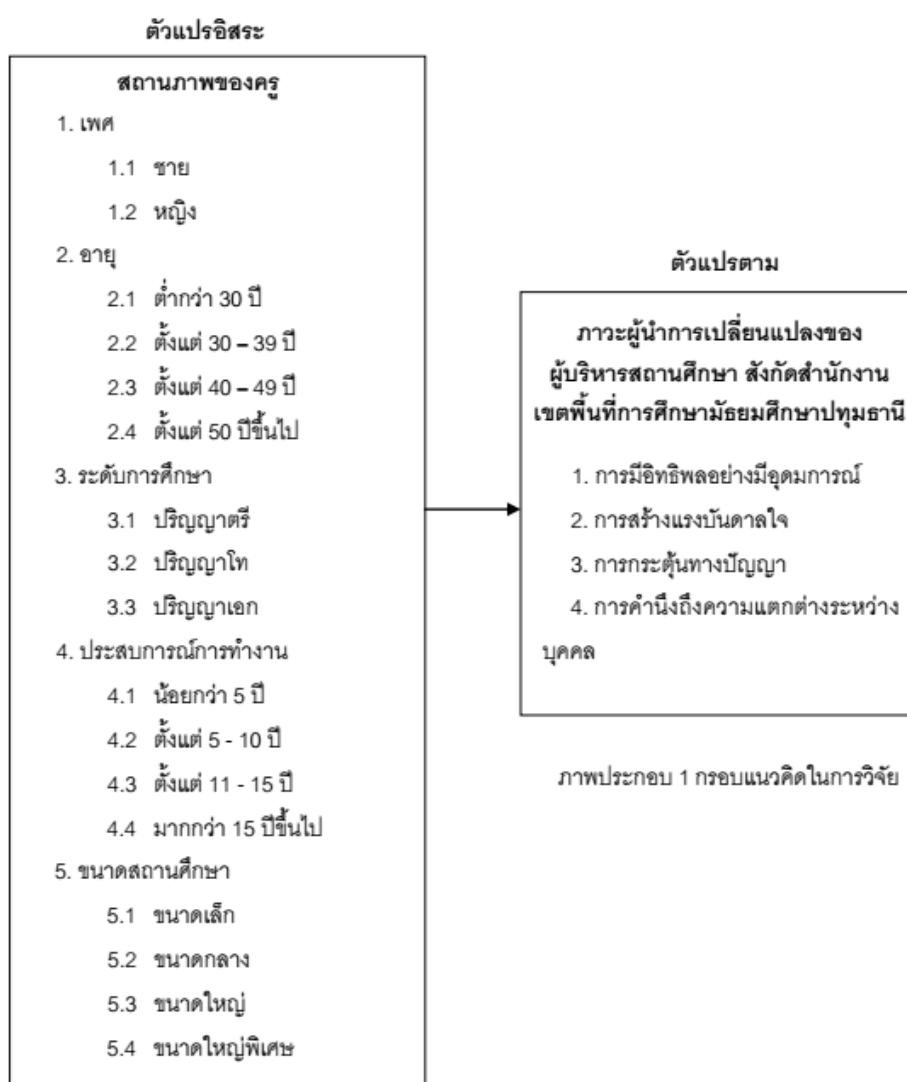
สถานภาพของครูที่แตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนานุคลากรครู ให้มีคุณภาพและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาในสังกัดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวความคิดของ แบส และ อวลิโอ (Bass; & Avolio. 1994) ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (Four I's) ดังต่อไปนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นต้น

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2565

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวความคิดของ แบล และ อวลิโอ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 321 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 แห่ง จำนวน จำนวน 1,945 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent) การทดสอบค่าเอฟ (F-test Independent) สำหรับใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวม พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.57	.70	มากที่สุด	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.51	.75	มากที่สุด	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.39	.73	มาก	3
4. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.38	.77	มาก	4
โดยรวม	4.46	.74	มาก	

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ						t	sig
	ชาย (n = 124)			หญิง (n = 196)				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี								
อุดมการณ์	4.60	.41	มาก	4.55	.53	มาก	2.94*	.00
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.50	.41	มาก	4.52	.51	มาก	1.25	.99
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.44	.41	มาก	4.36	.56	มาก	1.66	.51
4. ด้านการคำนึงถึงความแตกต่าง								
ระหว่างบุคคล	4.42	.49	มาก	4.36	.51	มาก	3.91*	.04
โดยรวม	4.49	.06	มาก	4.45	.03	มาก	2.45*	.00

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามอายุ พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.64	3.00	0.88	7.16*	.000
	ภายในกลุ่ม	38.94	317.00	0.12		
	รวม	41.58	320.00			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.99	3.00	1.00	4.91*	.002
	ภายในกลุ่ม	64.33	317.00	0.20		
	รวม	67.32	320.00			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	7.28	3.00	2.43	14.05*	.000
	ภายในกลุ่ม	54.73	317.00	0.17		
	รวม	62.01	320.00			
4. ด้านการคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.79	3.00	0.60	3.37*	.019
	ภายในกลุ่ม	56.08	317.00	0.18		
	รวม	57.87	320.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.17	3.00	1.06	10.11*	.000
	ภายในกลุ่ม	33.14	317.00	0.11		
	รวม	36.31	320.00			

ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและ
รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2.00	0.02	0.05	.952
	ภายในกลุ่ม	103.92	318.00	0.33		
	รวม	103.95	320.00			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.39	2.00	1.20	2.01	.136
	ภายในกลุ่ม	189.20	318.00	0.60		
	รวม	191.60	320.00			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3.61	2.00	1.81	2.23	.109
	ภายในกลุ่ม	257.61	318.00	0.81		
	รวม	261.22	320.00			
4. ด้านการคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.24	2.00	1.12	2.52	.082
	ภายในกลุ่ม	141.44	318.00	0.45		
	รวม	143.68	320.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.07	2.00	3.03	6.40*	.002
	ภายในกลุ่ม	150.78	318.00	0.47		
	รวม	156.85	320.00			

ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.84	3.00	0.95	7.74*	.000
	ภายในกลุ่ม	38.74	317.00	0.12		
	รวม	41.58	320.00			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.10	3.00	1.03	5.09*	.002
	ภายในกลุ่ม	64.23	317.00	0.20		
	รวม	67.32	320.00			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	7.67	3.00	2.56	14.91*	.000
	ภายในกลุ่ม	54.35	317.00	0.17		
	รวม	62.01	320.00			
4. ด้านการคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.21	3.00	1.07	6.20*	.000
	ภายในกลุ่ม	54.67	317.00	0.17		
	รวม	57.87	320.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.77	3.00	1.26	12.23*	.000
	ภายในกลุ่ม	32.54	317.00	0.10		
	รวม	36.31	320.00			

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2.00	0.16	1.27	0.284
	ภายในกลุ่ม	41.25	318.00	0.13		
	รวม	41.58	320.00			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2.00	0.28	1.34	0.264
	ภายในกลุ่ม	66.76	318.00	0.21		
	รวม	67.32	320.00			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.70	2.00	0.35	1.81	0.165
	ภายในกลุ่ม	61.31	318.00	0.19		
	รวม	62.01	320.00			
4. ด้านการคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2.00	0.03	0.14	0.874
	ภายในกลุ่ม	57.82	318.00	0.18		
	รวม	57.87	320.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2.00	0.09	0.79	0.454
	ภายในกลุ่ม	36.13	318.00	0.11		
	รวม	36.31	320.00			

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของครู พบว่าด้านการการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของครู พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของครู พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของครู พบว่า ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาด สถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับและศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติธัช ออไฮสุรีย์ (2560) พบว่า ภาพรวมนั้น ผู้บริหารและครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ระดับมาก เช่นกัน

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีบุญญา ภูอาบทอง (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับวิจัยของ กัสมา อัสวภูมิ (2564) ที่พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ สมิแจ่ม (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจึงมีอิทธิพลหรือแรงบันดาลใจกับครูเพศชายสูงกว่าครูเพศหญิงจึงทำให้ความคิดเห็นของครูของครูเพศชายสูงกว่าครูเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเรือน โภปัญญา (2555) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สนับสนุนครูในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จึงทำให้ครูที่มีอายุน้อยกว่ามีความถนัดและสามารถพัฒนาตนเองตามการส่งเสริมของผู้บริหารได้มากกว่าครูที่มีอายุมากกว่าส่งผลให้ครูที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา แสงโยธี (2565) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรเป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคลากรที่ส่งผลต่อการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้นความเข้าใจและการรับรู้ที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารย่อมแตกต่างกันตามระดับการศึกษาของบุคลากรเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร ปัญญาวงศ์ (2562) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูกล้าตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล กระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานทำให้ครูที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานกับครูที่ปฏิบัติงานมานานแล้ว มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในมุมมองแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2556) พบว่า ความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของโรงเรียนและมีประสบการณ์การทำงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ต้องสอบแข่งขันและผ่านการอบรมตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรืออาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาใกล้เคียงกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดล้วนเป็นบุคคลมีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา แสงโยธี (2565) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูทำให้พันธกิจบรรลุ ตามเป้าหมาย
2. จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยเฉพาะควรให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองในด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา โดยการที่ไม่ควรวิจารณ์ความคิดเห็นของครูที่แตกต่างกับตนเองในแง่ลบ
2. จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองในด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู
3. ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กัสมา อัครภูมิ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- กิตติธัช ออไอศุรีย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาสารคาม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนิษฐา แสงโยธิ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณภัทร ปัญญาวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย. การค้นคว้าอิสระการศึกษาระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระการศึกษาระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญเรือน โถปัญญา. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรกัญญ์ นันทะชัย. (2561). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย สอนดุสิต. 14(2): 131.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนต์รี.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรัณญา ภูอาบทอง. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2564). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564. ปทุมธานี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass, B. M.; & Avolio, B. J. Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership. Thousand Oaks: Sage.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Measurement.

E0064S: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE OFFICE OF CHACHEONGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

รณจักรณ์ พันธุมมาลา¹ วิโรจน์ หมั่นเทพ² นิษฐา พรสุวิงษ์³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 323 คน จากการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .911 ถึง .924 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .961$) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรพหุคูณที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ด้าน ได้ร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ได้ร้อยละ 92.30 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y' = .087 + .432X_4 + .237X_1 + .121X_3 - .174X_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z'y = .440Z_{x4} + .263Z_{x1} + .120Z_{x3} - .171Z_{x2}$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study 1) the level of transformational leadership of school administrators; 2) the level of effectiveness of school administrators; 3) the relationship between transformational leadership of School administrators and school administrators effectiveness; and 4) the transformational leadership of school administrators influencing affecting school effectiveness under the office of Chachoengsao primary education service area 2. The sample group was school administrators and school teachers under Chachoengsao primary educational service area office 2, academic year 2022, totaling 323 people from the sampling by stratified random sampling and simple random sampling by drawing lots. The research instrument was a questionnaire. The statistics for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The findings found that: 1) The level of transformational leadership of school administrators influencing affecting school effectiveness under the Chachoengsao primary educational service area office 2 overall were at a moderating level. 2) The level of effectiveness of school administrators under the Chachoengsao primary educational service area office 2 overall were at a moderating level. 3) The level of the relationship between transformational leadership of school administrators influencing affecting school effectiveness under the Chachoengsao primary educational service area office 2 was between .91-.92 was a high positive correlation ($r_{xy} = .961$) with the statistical significance level of .01. 4) Forecasting equations high ability variables of school effectiveness under the Chachoengsao primary educational service area office 2 were with the statistical significance level of .01. They had predicted school effectiveness under the Chachoengsao primary educational service area office 2 at 92.30 percent which could be written as follows;

Forecasting equations in raw score:

$$Y = 1.087 + .415 X_4 + .293 X_1 + .204 X_2 - .184 X_3$$

Forecasting equations in standard score:

$$ZY = .440X_4 + .263X_1 + .120 X_3 - .171 X_2$$

Keywords: Transformational Leadership of School Administrators, Affecting School Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ ทั้งสิ้น แต่ประสิทธิภาพของคนนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญ ด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์การพัฒนานาระยะ 5 ปี เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยความมั่นคงนี้จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการที่จะทำให้ประเทศมั่งคั่งและยั่งยืน ต่อไปนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคม มีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ที่เน้นการพัฒนาคน เพื่อการพัฒนาประเทศ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. 2561: 12)

การศึกษาเป็นนั่นเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างตน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาให้มีคุณภาพ และสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างคน สร้างงาน สร้างความก้าวหน้าของประเทศเพื่อการพัฒนา และสร้างความเข้มแข็งให้เท่าทันกับประเทศต่าง ๆ ในโลก ภายใต้ระบบ เศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การศึกษาจึงมีความสำคัญกับการพัฒนาประเทศ เป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนา ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนา ศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 1)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้ระบุว่า “ประเทศไทยจะต้องมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ หรือการเป็น “ไทยแลนด์ 4.0” จะเห็นได้ว่าตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของการพัฒนาประเทศคือ กำลังคน คนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ (2560: 15) ก็ได้ให้ความสำคัญในการเตรียมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพ ของประชากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน แต่ประเทศไทยยังมีปัญหาเรื่องการจัดการศึกษาของเด็กวัยเรียน ทั้งปัญหาในเรื่องความรู้ทักษะ ระเบียบวินัย และทัศนคติที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน อีกประเด็นสำคัญคือการจัดการศึกษา ยังไม่ตอบโจทย์การพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560: 14) ที่ได้ระบุไว้ว่า การศึกษาทั้งปวง ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งกระทรวงที่รับผิดชอบ คือกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาการ กำหนดนโยบายสำคัญหลายประการที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง โดยมีเป้าหมายที่จะสร้างโอกาสและ พัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก ซึ่งมีประชากรวัยเรียนมากที่สุด ที่ต้องเร่งพัฒนาให้ได้ตามแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 และมีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วประเทศภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่ง สถานศึกษาก็มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาให้ตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ตามพันธกิจ

และเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความคิดริเริ่ม มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำครู เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำ เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำเชื่อถือ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้ปกครอง และชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา อีกทั้งยังเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของบุคลากรภายในโรงเรียน กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ความเป็นผู้นำย่อมเกิดขึ้น (James; & Connolly. 2000: 140; และ Hoy; & Miskel. 2001: 393)

นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบ ด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. 2561: 10) สถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น สถานศึกษาจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน สิ่งเหล่านี้สถานศึกษาจะต้องรับเอามาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา (สุภาพ ฤทธิบำรุง. 2556: 3) สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำหลายรูปแบบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากงานวิจัยของ จิราพร หมวดเพชร (2558: 57) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น โรงเรียนจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการปรับเปลี่ยนด้านการบริหาร โรงเรียนโดยมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน สิ่งเหล่านี้โรงเรียน จะต้องรับเอามาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำโรงเรียนให้ประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน Seyfarth (1999; อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิบำรุง. 2556: 3) อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของกลุ่มคน หน่วยงาน โรงเรียนและองค์กรต่าง ๆ เนื่องจาก ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารของทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเองผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านทักษะความรู้ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในยุคปัจจุบันเช่นนี้สมรรถนะของผู้นำที่เรียกว่า “ภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้โรงเรียน หน่วยงานและองค์กรรอดพ้นและได้รับชัยชนะเหนือ สภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรุนแรงดังกล่าว สามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการ ของโรงเรียน และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุครัฐบาลการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและมุ่งสู่มาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
2. ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
4. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
2. ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

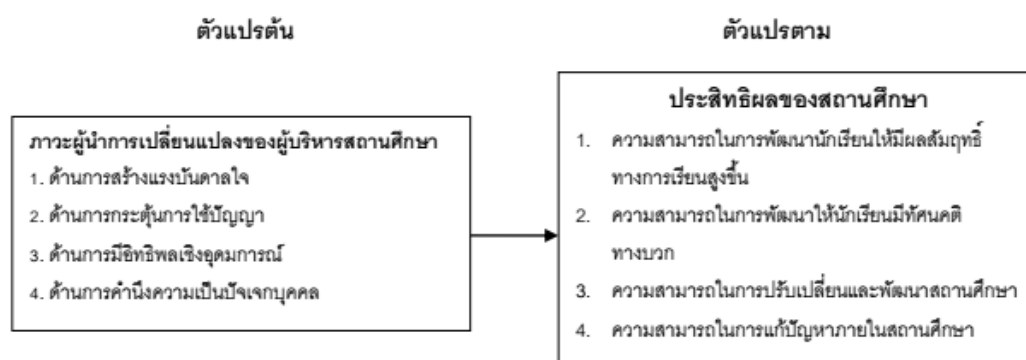
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
2. เป็นข้อมูลสำหรับครูผู้สอนในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานโดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร ปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริม ให้สถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริม ให้สถานศึกษาได้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. เป็นข้อมูลสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในการที่จะนำข้อมูลไปกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบส และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1990) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ มอท์ (Mort. 1972: 305) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 145 โรงเรียน ทั้งหมด 7 อำเภอ ได้แก่ คลองเขื่อน ท่าตะเกียบ บางคล้า แปลงยาว พนมสารคาม ราชสาส์น และสนามชัยเขต

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2565 - ธันวาคม พ.ศ. 2565

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 323 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) โดยได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.992

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 145 แห่ง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างครอบคลุมจำนวนประชากรในการวิจัยตามหลักสถิติด้วยการคำนวณตามความเชื่อมั่น 0.992 ของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) และเพิ่มเติมจำนวนให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X1)	3.19	1.159	ปานกลาง
2. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X2)	3.27	1.026	ปานกลาง
3. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X3)	3.24	1.042	ปานกลาง
4. ด้านการคำนึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	3.25	1.066	ปานกลาง
รวม	3.24	1.034	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 1.034) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการแก้ปัญหา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.026) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.066) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 1.042) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.159)

ตาราง 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	3.20	1.133	ปานกลาง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	3.22	1.068	ปานกลาง
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	3.24	1.016	ปานกลาง
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	3.17	1.129	ปานกลาง
รวม	3.21	1.045	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของสถานศึกษา ทราบได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.045) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 1.016) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 1.016) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 1.129)

ตาราง 3 ผลการศึกษาวិเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
สร้างแรงบันดาลใจ (X1) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X2) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X3) ด้านการ
คำนึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X4) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ดังนี้

	X1	X2	X3	X4	Y
X1	1.000				
X2	.899**	1.000			
X3	.901**	.904**	1.000		
X4	.908**	.898**	.920**	1.000	
Y	.924**	.911**	.917**	.943**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ใน
ระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .943$) กับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ด้านการคำนึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ใน
ระดับสูง ($r_{x4y} = 0.943$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง
($r_{x1y} = 0.924$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ใน
ระดับสูง ($r_{x3y} = 0.917$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง
($r_{x2y} = 0.911$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.087	.056		1.547**	.123
X4	.432	.045	.440	9.573**	.000
X1	.237	.039	.263	6.146**	.000
X3	.121	.046	.120	2.625**	.009
X2	.174	.043	.171	4.081**	.000

R = 0.961, Adjusted R² = 0.923, SE(est.) = .29063, F = 962.338, Sig = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการศึกษากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ทราบได้ว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ด้านการคำนึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X3) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .961 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 92.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .29063

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการคำนึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X4) ($\beta = .440$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X1) ($\beta = .263$) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X3) ($\beta = .120$) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X2) ($\beta = -.171$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 087 + .432X_4 + .237X_1 + .121X_3 - .174X_2$$

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'y = .440Z_{x4} + .263Z_{x1} + .120Z_{x3} - .171Z_{x2}$$

สรุปผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .911 ถึง .924 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .961$) กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ด้าน ได้ร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ได้ร้อยละ 92.30 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y' = .087 + .432X_4 + .237X_1 + .121 X_3 - .174 X_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z'y = .440 Z_{x4} + .263 Z_{x1} + .120 Z_{x3} - .171 Z_{x2}$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา และสภาพสังคมที่มีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์กร และก่อให้เกิดการยอมรับในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ สามารถเป็นโค้ช และมีพฤติกรรมในการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการหรือทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา ชาเรืองเดช (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา โพธิ์สินธุ์ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวิ (2553: 338) กล่าวว่ากระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ เรียงลำดับในแต่ละด้าน จากมากไปน้อย ดังนี้ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีการกระตุ้นการใช้ปัญญาต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ เพื่อให้การจัดการศึกษา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาและวางเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งการสร้างวินัยในตนเองในการวางแผนและประเมินการทำงาน มีการกำหนดผลสำเร็จ สร้างความมั่นใจ ในคุณค่าของงาน ใช้การสร้างแรงจูงใจ การยกย่องชมเชยและให้การยอมรับต่อผู้ได้บังคับบัญชา บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับที่ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2548) กล่าวว่า ผู้บริหารย่อมพบกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งเสมอ ผู้บริหารย่อมมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา และยังคงกับงานวิจัยของวิจัยของ จิราภรณ์ เทพกรรม (2558) ที่ศึกษารูปแบบการใช้อำนาจการมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การใช้อำนาจการมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าผู้นำต้องสร้างหรือพัฒนาตนเองให้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีมีความสำคัญต่อการบริหาร ในการวิจัยนี้ ยังพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา บุญมา (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหารควรนำมาใช้ในการบริหารคน เพื่อให้ทีมงานหรือผู้ตามสามารถทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549: 16) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติพร้อมทั้งยกระดับความสำนึกของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึดและปฏิบัติตาม ในเรื่องของการยกระดับความสำนึกผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึดถือและปฏิบัติ สามารถชี้ให้ผู้ตามได้เห็นประโยชน์ของทีมงานและองค์การ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามความต้องการให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลน์ โกษาแสง (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นนทกร อรุณโน (2559) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของผู้บริหารในการบริหารจัดการภารกิจจนบรรลุเป้าหมายร่วมผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เกิดเจตคติทางบวก ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหาอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่พร้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ พบว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีคะแนนต่ำที่สุดในด้านนี้ ดังนั้นผู้บริหารและครูควรมีส่วนสำคัญในการปลูกฝัง

ทักษะการคิดให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทัศนคติเชิงบวกจะพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจอยู่ในสภาวะที่ดี สามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ครูจึงควรเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอก ผู้สอน มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ครูผู้แนะแนวทาง (guide/coach) และครูผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (co-learner/co-investigator) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา บุญมา (2554) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน พิจารณาการผลิตรายการให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ดังนั้น ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตรายการให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก และอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .943$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ อินดี และ อุดลย์ วังศรีคุณ (2564: 62-69) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษามากตามไปด้วย เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะที่มีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานให้เหมาะสมกับบุคคล และสถานการณ์ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมุท ขำนาญ (2559: 156) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ขององค์กรไปพร้อมกับการส่งเสริมการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่เป็นการแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่เป็นนามธรรม ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างความเข้าใจ และความรู้สึกร่วมของผู้ตาม ตลอดจนกระบวนการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ และคุณลักษณะอื่นของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองยศ เรืองจันทร์ (2560: 77-80) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรพล ธรรมมา (2561: 86-89) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ (2558: 77-78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .781 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณวัฒน์ ถมกระจำง (2561: 54-56) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ พรวิภา สุขศรีเมือง (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมวานนท์ (2564: 58-63) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ร้อยละ 92.30 เรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการดำเนินการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2548) กล่าวว่า ผู้บริหารย่อมพบกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งเสมอ ผู้บริหารย่อมมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และมีความมุ่งมั่นในสถานศึกษาและมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพงษ์ เศาภายน (2558: 65) ได้กล่าวว่า ผู้ให้คำปรึกษาสามารถช่วยให้กลุ่มเข้าใจความแตกต่างของแบบภาวะผู้นำและช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับแบบของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารเข้าใจดีขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและการตอบโต้ของกลุ่มต่อพฤติกรรมนั้น ๆ ช่วยให้ผู้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ เทพภรณ์ (2558) ที่ศึกษารูปแบบการใช้อำนาจบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การใช้อำนาจบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าผู้นำต้องสร้างหรือพัฒนาตนเองให้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีมีความสำคัญต่อการบริหาร ในการวิจัยนี้ ยังพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา บุญมา

(2554) ที่วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหารควรนำมาใช้ในการบริหารคน เพื่อให้ทีมงานหรือผู้ตามสามารถทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิสิตา มีบุญ (2555: 59-61) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2559: 75-78) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จางค์ (2564: 63-76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้อน (2557: 12) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของครูเสมอ แสดงความเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูร่วมกันอุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์กรร่วมกัน สร้างแรงจูงใจภายในทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน แสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการประชุม วางแผน ตัดสินใจ เสนอความคิดริเริ่มในการคัดเลือก จัดทำโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจให้เกิดผลที่ดีตามบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน พุดคุยและแสดงให้ครูเห็นถึงความ แน่วแน่ในอุดมการณ์ ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความรู้สึกรักใน ภาควิชา ภูมิใจ เติบโต ร่วมใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความสามารถ เฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของครู ให้หลักคุณธรรม จริยธรรมประกอบการทำงานตัดสินใจไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เน้นย้ำให้ครูเกิดจิตสำนึก ในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน มีวิสัยทัศน์และความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครู

4. ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พุดคุยหรือพิจารณาให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเปิดโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกันพุดให้ครูเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ส่งเสริมและให้โอกาสแก่ครู ได้แสดงความคิดเห็น มุมมองในด้านต่าง ๆ สร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ในการหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีแรงจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ของครูแสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา โพธิ์สินธุ์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริยา บุญมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดจะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ เทพภรณ์. (2558). รูปแบบการใช้อำนาจของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- นนทกร อรุณโน. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นารินทร์ เดชชะท้าน และคณะ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วารสารวิชาการ แพร่ภาพาสินธุ์. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปริญวัฒน์ ถมกระจำง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พชรพล ธรรมมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรเทพ เหมรณนที. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรวิภา สุขศรีเมือง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พัทธิสิดา มีบุญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: มนต์รี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2548). โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชาว์อารมณ์ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรืองยศ เรืองจันทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ลลิตา ขาเรืองเดช. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจลน์ โกษาแสง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภออุบลูรี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริรัตน์ อินดี และ อุดมย์ วังศรีคุณ. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. **วารสารวิชาการ**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ**. ระบุว่า: พี.เอส.การพิมพ์.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Bass, B. M.; & Avoilio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hoy; & Cecil G. Miskel. (2008). **Education Administration Theory Research and Practice**. 8th ed., Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- James, C. R.; & Connolly, U. (2000). **Effective Change in Schools**. London: Routledge Falmer.
- Mort, P. E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York: Harper and Row.
- Seyfarth, J. T. (1999). **The Principal: New Leadership for New Challenger**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper & Row.

E0066S: บรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

THE ATMOSPHERE IN THE SECONDARY SCHOOLS IN PATHUM THANI PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

สุรเชษฐ์ รุจิชัย¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) เปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสายผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.34-0.92 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการวิจัย พบว่า

1. บรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยอมรับนับถือ

2. เปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ และสหวิทยาเขตต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศภายในโรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the atmosphere in the secondary schools in Pathum Thani Province under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani and 2) to compare

the atmosphere in the secondary schools in Pathum Thani Province under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani. 313 teachers in the secondary schools in Pathum Thani Province under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani were the samples in this study. The tool used in this study was a 5-level rating scale questionnaire, with the item classification between 0.34-0.92. The reliability was 0.98. Data analysis was done by a computer program. The statistics used for data analysis were mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), T-test, F-test and the Index of Concordance (IOC).

The research findings.

1. The atmosphere of the secondary schools in Pathum Thani Province under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani was at a high level overall. When considered in each aspect, it was found that there were 2 aspects having the most average, the progressive the progress in job and the continual growth in academic and society. The next one was the strong consolidation. The least average was the respective aspect.

2. The comparison of the atmosphere of the secondary schools in Pathum Thani Province under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani when classified according to gender and different school consortium, it was found that there was no difference overall and in each aspect towards the atmosphere of the schools. When classified by different according to the teachers' work experience, it was found overall and in each aspect in the opinions of the teachers towards the atmosphere of the schools that there was statistically significant difference at .01 level.

Keywords: the atmosphere in the school, secondary school

บทนำ

สังคมปัจจุบันความกังวลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์การต่าง ๆ จึงให้ความสนใจกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม อันเนื่องมาจากกิจกรรม สินค้า และบริการขององค์การ เนื่องจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในหรือภายนอกองค์การไม่ให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และการที่จะบรรลุผลการดำเนินงานดังกล่าวได้นั้น องค์การมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความมุ่งมั่นในการดำเนินงานระบบบริหารงานสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตลอดจนมีการปรับปรุงพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรในองค์การสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ กฎเกณฑ์กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อการ บรรยากาศขององค์การจะทำให้การได้รับความไว้วางใจ และความเต็มใจทำงานของบุคลากร ซึ่งทำให้เกิดผลงานปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่พอใจต่อบรรยากาศในองค์การนี้ การทำงานด้วยความไม่เต็มใจทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การไม่เป็นที่น่าพึงพอใจเช่นกัน จึงทำให้องค์การไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุนี้บรรยากาศขององค์การจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหาร

ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ถือว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำ และขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากบรรยากาศขององค์กรจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว บรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย มีความคิดเห็นได้ว่านอกจากบรรยากาศขององค์กรจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย หากองค์กรใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการ และความพึงพอใจต่อกัน ทำให้อยู่ดีมีสุขทำให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สมมติฐานในการวิจัย

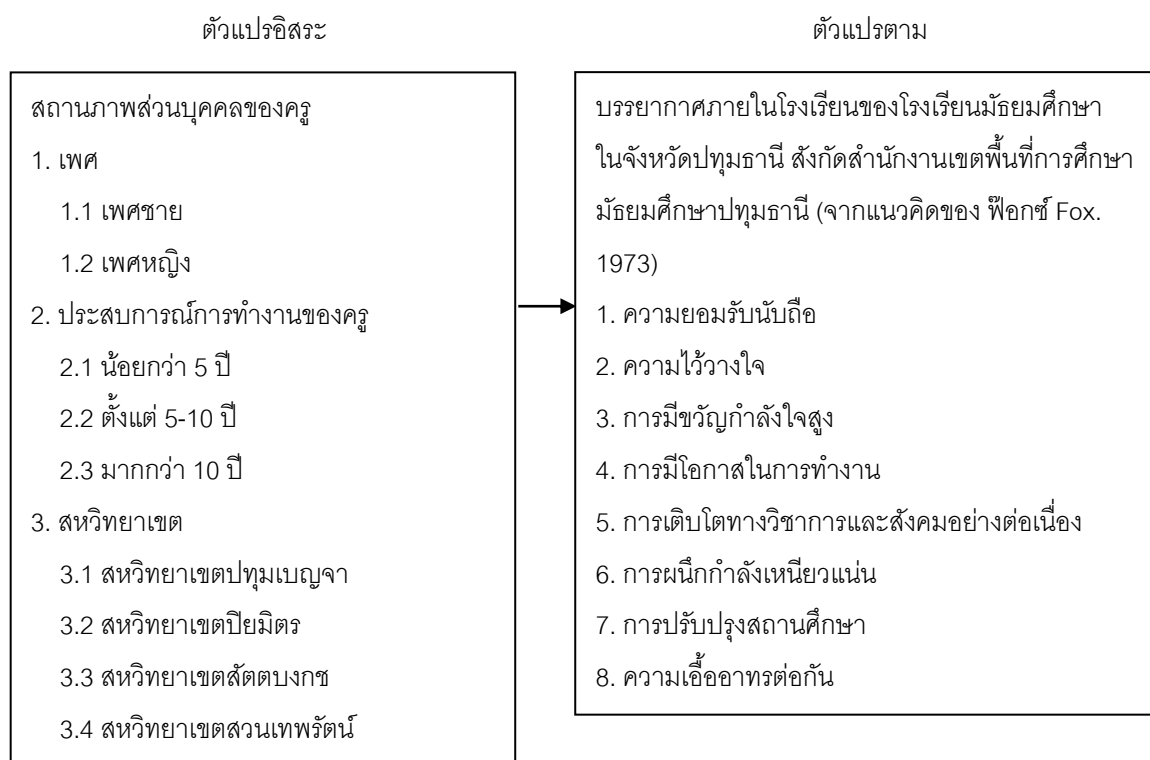
บรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกันตาม เพศ ประสบการณ์การทำงานของครู และ สหวิทยาเขต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ให้ทราบระดับบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารชั้นสูงขึ้นไปในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปปรับแก้ไขข้อบกพร่องที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของ ฟ็อกซ์ (Fox. 1973) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสายผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 2,102 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสายผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 313 คน กำหนดตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Radom Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 313 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงานของครู และสหวิทยาเขต

2. ตัวแปรตาม บรรยากาศภายในโรงเรียนโดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ ฟ็อกซ์ (Fox. 1973) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ประกอบด้วย ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญกำลังใจสูง การมีโอกาในการทำงาน การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การมีนักกำลังเหนียวแน่น การปรับปรุงสถานศึกษา และความเอื้ออาทรต่อกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจำนวน 313 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจการจำแนก ค่าความเชื่อมั่น
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในรายด้านและภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

(n = 313)

ด้าน	บรรยากาศภายในโรงเรียน	ระดับบรรยากาศ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ด้านความยอมรับนับถือ	4.08	0.58	มาก	8
2.	ด้านความไว้วางใจ	4.18	0.55	มาก	4
3.	ด้านขวัญกำลังใจสูง	4.14	0.53	มาก	6
4.	ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.19	0.50	มาก	1
5.	ด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.50	มาก	1
6.	ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น	4.18	0.50	มาก	3
7.	ด้านการปรับปรุงโรงเรียน	4.16	0.49	มาก	5
8.	ด้านความเชื่ออาทรต่อกัน	4.12	0.53	มาก	7
รวม		4.16	0.43	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า บรรยากาศภายในโรงเรียน ทั้งหมด 8 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.50) และด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.50) และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.58)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน

(n = 313)

บรรยากาศภายในโรงเรียน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยอมรับนับถือ	4.04	0.55	4.11	0.60	-1.082	.280
2. ด้านความไว้วางใจ	4.13	0.52	4.22	0.57	-1.492	.137
3. ด้านขวัญกำลังใจสูง	4.11	0.53	4.17	0.53	-1.043	.298
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.18	0.43	4.20	0.55	-0.272	.786
5. ด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.43	4.20	0.55	-0.272	.786
6. ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น	4.16	0.46	4.20	0.54	-0.673	.502
7. ด้านการปรับปรุงโรงเรียน	4.13	0.42	4.18	0.54	-1.058	.291
8. ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน	4.11	0.50	4.13	0.55	-0.279	.781
รวมเฉลี่ย	4.13	0.37	4.17	0.48	-0.952	.342

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู

(n = 313)

บรรยากาศภายในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.749	2	3.375	10.831**	.000
	ภายในกลุ่ม	96.589	310	.312		
	รวม	103.338	312			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.483	2	2.241	7.665**	.001
	ภายในกลุ่ม	90.656	310	.292		
	รวม	95.139	312			
3. ด้านขวัญกำลังใจสูง	ระหว่างกลุ่ม	4.730	2	2.365	8.815**	.000
	ภายในกลุ่ม	83.173	310	.268		
	รวม	87.904	312			

ตาราง 3 (ต่อ)

บรรยายกาศภายในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.823	2	1.912	8.096**	.000
	ภายในกลุ่ม	73.194	310	.236		
	รวม	77.017	312			
5. ด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3.823	2	1.912	8.096**	.000
	ภายในกลุ่ม	73.194	310	.236		
	รวม	77.017	312			
6. ด้านการฝึกกำลังคน	ระหว่างกลุ่ม	3.091	2	1.545	6.282**	.002
	ภายในกลุ่ม	76.263	310	.246		
	รวม	79.354	312			
7. ด้านการปรับปรุงโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.376	2	1.688	7.464**	.001
	ภายในกลุ่ม	70.101	310	.226		
	รวม	73.477	312			
8. ด้านความเชื่ออาทรต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.896	2	1.948	7.464**	.001
	ภายในกลุ่ม	83.354	310	.269		
	รวม	87.250	312			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.083	2	2.041	11.518**	.000
	ภายในกลุ่ม	54.945	310	.177		
	รวม	59.028	312			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การเปรียบเทียบบรรยายกาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของคุณ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ

ตาราง 4 เปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสหวิทยาเขต

(n = 313)

บรรยากาศภายในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.976	3	.659	2.008	.113
	ภายในกลุ่ม	101.363	309	.328		
	รวม	103.338	312			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.662	3	.554	1.832	.141
	ภายในกลุ่ม	93.447	309	.303		
	รวม	95.139	312			
3. ด้านขวัญกำลังใจสูง	ระหว่างกลุ่ม	.643	3	.214	.759	.518
	ภายในกลุ่ม	87.260	309	.282		
	รวม	87.904	312			
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.577	3	.192	.777	.508
	ภายในกลุ่ม	76.441	309	.247		
	รวม	77.017	312			
5. ด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.577	3	.192	.777	.508
	ภายในกลุ่ม	76.441	309	.247		
	รวม	77.017	312			
6. ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น	ระหว่างกลุ่ม	1.149	3	.383	1.513	.211
	ภายในกลุ่ม	78.205	309	.253		
	รวม	79.354	312			
7. ด้านการปรับปรุงโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.338	3	.113	.475	.700
	ภายในกลุ่ม	73.140	309	.237		
	รวม	73.477	312			
8. ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.588	3	.529	1.909	.128
	ภายในกลุ่ม	85.662	309	.277		
	รวม	87.250	312			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.798	3	.266	1.411	.240
	ภายในกลุ่ม	58.231	309	.188		
	รวม	59.028	312			

จากตาราง 4 พบว่า การเปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสหวิทยาเขต โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

บรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีเท่ากับ 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยอมรับนับถือ

2. เปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ และสหวิทยาเขตต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. บรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทั้งหมด 8 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น ด้านความไว้วางใจ ด้านการปรับปรุงโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร ด้านขวัญกำลังใจ และด้านความยอมรับนับถือ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ยอมรับในความสามารถของกันและกัน บุคลากรทุกคนมีโอกาสในการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารได้สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความถนัดของตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและส่งผลมาในด้านการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวรรณ กันวิญญู (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหัตถาภรณ์ อำเภอกอสุ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหัตถาภรณ์ อำเภอกอสุ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวณ รัตนทองคง (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ประยง บุญพา (2563) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ครูในโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้มีการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาต่างๆอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีโอกาสได้พบปะพูดคุยกับครูต่างโรงเรียนด้วยกันในเรื่องบรรยากาศของโรงเรียนที่ตนเองได้ทำงานอยู่ จึงทำให้ทราบเกี่ยวกับบรรยากาศภายในโรงเรียนอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณัฐ รักธรรม (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ บุญมี (2560) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า ครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า เกิดการสะสมความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน อาจจะได้รับความรู้จากผู้บริหารและได้รับมอบหมายงานที่มีความยากที่จำเป็นต้องอาศัยทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานมาช่วยในการทำงาน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา น้อยปัญญา (2562) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เปรียบเทียบบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เมื่อจำแนกตามสหวิทยาเขตของโรงเรียน พบว่า ครูที่อยู่ในสหวิทยาเขตต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่อยู่ในสหวิทยาเขตเดียวกัน ได้มีการพบปะพูดคุยกันภายในสหวิทยาเขตและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในโรงเรียนของตนเองเกี่ยวกับการทำงานและบรรยากาศภายในโรงเรียน จึงทำให้ความคิดเห็นต่อบรรยากาศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา น้อยปัญญา (2562) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยบรรยากาศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ด้านความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูทุกคนได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มาคอยเสนอแนะในการทำงานร่วมกันหรือประชุมร่วมกัน และเพื่อนครูคอยดูแล ช่วยเหลือ เอาใจใส่ ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่ดีแก่เพื่อนครูด้วยกัน เหมือนบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นพี่น้องกัน
2. จากผลการศึกษา พบว่า ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งเป็นด้านอันดับสองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรช่วยเหลือ คอยดูแล เอาใจใส่ความรู้สึกของครูในโรงเรียนเป็นประจำ คอยให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในงานวิชาการ และยินดีช่วยเหลือแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีแนวทางในการเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยหรือสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนที่มีแบบบรรยากาศอันไม่พึงประสงค์ได้พัฒนาขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่โรงเรียนมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการลดภาวะความกดดันในที่ทำงานหรือ ที่โรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานในโรงเรียนอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างบรรยากาศชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 นครราชสีมา วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 220-228.
- ประยง บุญพา. (2563). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชา น้อยปัญญา. (2562). บรรยากาศขององค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 262-271.
- ปาริวัน รัตนทองคง. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพรรณ บุญมี. (2560). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณช รักธรรม. (2558). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิวรรณ กันวิเชญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Fox, Robert S. (1973). School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator. Colorado: Phi delta Kappa.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.



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.รัตนวิเศษ ต.บางกระสอ อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี 11000
Tel.0-2589-1133 ต่อ 534 Fax.0-2589-5808