



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 3/4

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 กลัปลกุล

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.พัทธวิภา สติยภาคกุล

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.ปรีพัทธ์ ศรีสัมพันธ์

ดร.สุรเชษฐ์ จันทร์งาม

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ

รศ.ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์

รศ.ดร.ภัทริยา 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 วรนนทวิช

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.ณภัช 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
E0067S	การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	1
E0068S	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์และประสิทธิผลในการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	14
E0069S	ปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุของวิทยาลัย ในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	27
E0070S	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	42
E0071S	การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	57
E0072S	การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	69
E0073S	การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	83
E0074S	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	97
E0076S	ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	110

สารบัญ

		หน้า
E0077S	ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	จากรุณี ตั้งคงเจริญชัย สมนึก การีเวท 125
E0078S	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ศิริวิชญ์ ประยูรวิวัฒน์ วิโรจน์ หมั่นเทพ นิษรา พรสุรังษ์ 138
E0079S	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ บริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2	นภดล พลหมอ วิโรจน์ หมั่นเทพ นิษรา พรสุรังษ์ 152
E0080S	การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	สุกัญญา สีดา ดวงกมล แก้วแดง 166
E0081S	การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2	ชูชาติ ลำลี อุทัยวรรณ สายพัฒนะ 179
E0082S	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	อรอิสรา ไสเป ดวงกมล แก้วแดง 194
E0083S	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก	อัญชิสา สอนดี อุทัยวรรณ สายพัฒนะ 213
E0084S	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	นฤนาท บุญมา กุลจิรา รักษนคร 227
E0085S	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2	สถาพร เกษชื่น สมนึก การีเวท 245

สารบัญ

		หน้า
E0086S	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	นฤมล ปาลี สมนึก การิเวท 260
E0087S	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครู สหวิทยาเขตนวนิธรินทร์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	เมธาวี สุขเจริญ เบญจรัตน์ ราชฉวาง ปราศรัย ประวิติรุ่งเรือง 273
E0088S	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ศิวาภรณ์ อ่อนปาน ดวงกมล แก้วแดง 290
E0089S	การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2	รสรินทร์ ศรีโคตร เบญจรัตน์ ราชฉวาง ปราศรัย ประวิติรุ่งเรือง 302
E0090S	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	วิมลดา ยะปะนันท์ พรพิมล ประวิติรุ่งเรือง ภาวดี อนันต์นาวี 317
E0091S	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	ศศิธร สิงคลีบุตร กุลจิรา รักษนคร 334
E0092S	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร	ดุยวัฒน์ พวงงาม กุลจิรา รักษนคร 349
E0093S	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทาย ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1	จินตนา ทศตร กุลจิรา รักษนคร 366
E0094S	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	ชฎาภรณ์ อัครราช กุลจิรา รักษนคร 379

สารบัญ

		หน้า
E0095S	การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์ โปรแกรมตารางงาน เพื่องานบัญชีของนักเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม บริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิด เชิงออกแบบ (Design Thinking)	392
E0096S	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	404
E0097S	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	419

E0067S: การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT AFFECTING TO SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

นลพรรณ บัวแสง¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .980 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ร้อยละ 63.20 และนำไปเขียนเป็นสมการถดถอย เพื่อการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.041 + .522X_1 + .181X_2 - .100X_3 + .157X_4$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .591X_1 + .205X_2 - .122X_3 + .169X_4$$

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ประสิทธิภาพ

Abstract

The objective of this study were to study 1) the participative management of schools, 2) the effectiveness of schools, 3) the relationships between the participative management and the effectiveness of the schools, and 4) the participative management affecting to effectiveness of schools under Trat primary educational service area office. The sample used in this research was 295 school directors and teachers in schools under the office of Trat primary education service area. Research instruments was questionnaire which reliability was .980. The statistics for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The participative management of schools under Trat Primary Educational Service Area Office was overall at a high level.
2. The effectiveness of schools under Trat Primary Educational Service Area Office was overall at a high level.
3. The relationships between the participative management and the effectiveness of the schools was positively significant correlated at .01 level.
4. The participative management in Decision making and Implementation affecting to effectiveness of schools under Trat Primary Educational Service Area Office was a positive correlation with statistical significance at the .01 level. The participative management in Benefits and Evaluation affecting to effectiveness of schools under Trat Primary Educational Service Area Office was a positive correlation with statistical significance at the .05 level. The predictive effectiveness of schools could predict at 63.20 percentile. The predictive equations were as follows;

The raw scores equation:

$$\hat{Y} = 1.041 + .522X_1 + .181X_2 - .100X_3 + .157X_4$$

The standard scores equation:

$$\hat{Z} = .591X_1 + .205X_2 - .122X_3 + .169X_4$$

Keywords: Participative Management, Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการปฏิบัติงานในชีวิตจริง งานบางงานไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้สำเร็จ แต่จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายและหลายหน่วยงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ลงมือกระทำงานโดยตรง แต่ยังสามารถเป็นผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ให้ทุนทรัพยากรในการดำเนินงาน เป็นต้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญในเรื่องของคนและงานควบคู่กันไป สถานศึกษาต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย ทั้งนักเรียน ครู ผู้ปกครองและท้องถิ่น ในการทำงานที่เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันวางแผน ร่วมกันลงมือทำงาน จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรใช้หลักในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับ โคเฮน และ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen; & Uphoff, 1977: 6) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้นสมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จากการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2564 ประสบปัญหาและมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ต่ำลง และจากการเปรียบเทียบผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 ทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มสาระวิชาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยลดลง 3.7 กลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยลดลง 2.48 กลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 9.4 กลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยลดลง 2.93 และการเปรียบเทียบผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 ทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.91 กลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.28 กลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.51 กลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 3.33 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2565) โดยภาพรวมจะเห็นได้ว่าแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยที่ลดลงจากปีการศึกษา 2563 และบางกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนสูงกว่าปีการศึกษา 2563 แต่ก็ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ

จากปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานของสถานศึกษา ฉะนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาใหม่ โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากขึ้น ภายใต้หลักการพื้นฐานของแนวทางการกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องใช้ศักยภาพ ทักษะความเป็นผู้นำ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
4. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สมมติฐานในการวิจัย

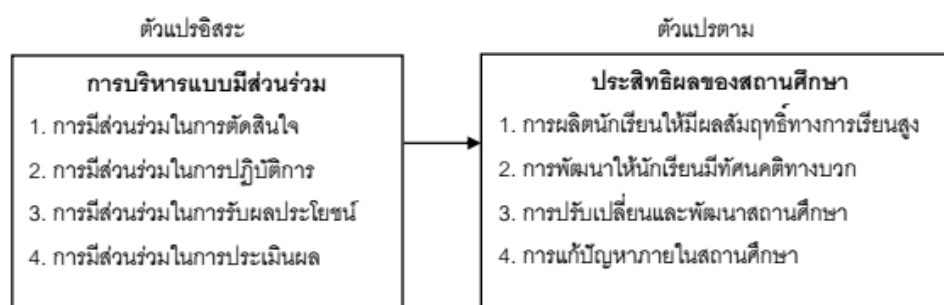
1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นำการบริหารในรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปปรับใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา
2. เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการบริหารของสถานศึกษา อันเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารให้เกิดความชัดเจน ง่ายต่อการวางแผน และการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยยึดหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ โคเฮน และ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen; & Uphoff. 1980: 222) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott. 1972: 104) ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2565 - มีนาคม พ.ศ. 2566
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เนื้อหาประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 1,260 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	203	48
ขนาดกลาง	910	213
ขนาดใหญ่	65	15
ขนาดใหญ่พิเศษ	82	19
รวม	1,260	295

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 295 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง .80-1 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .980

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง .80-1 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980

ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.34	.52	มาก	1
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.32	.52	มาก	3
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.22	.56	มาก	4
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.32	.49	มาก	2
รวม	4.30	.47	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.35	.50	มาก	2
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.35	.52	มาก	3
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.35	.49	มาก	1
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.33	.52	มาก	4
รวม	4.34	.46	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1.00					
X_2	0.69**	1.00				
X_3	0.72**	0.71**	1.00			
X_4	0.76**	0.79**	0.73**	1.00		
X	0.88**	0.89**	0.89**	0.91**	1.00	
Y	0.77**	0.66**	0.57**	0.69**	0.75**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

- X_1 แทน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- X_2 แทน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
- X_3 แทน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
- X_4 แทน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากตาราง 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นในกลุ่มการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.69-0.79 โดยด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกับด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.79$) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.69$) ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตาราง 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.041	.153		6.802**	.000**
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X ₁)	.522	.052	.591	10.057**	.000**
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X ₂)	.181	.054	.205	3.367**	.000**
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X ₃)	-.100	.047	-.122	-2.119*	.035*
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X ₄)	.157	.063	.169	2.508**	.013**
R = .798, R Square = .637, Adjusted R Square = 63.20 (.632), Est = .281					
F-statistics = 127.021, Sig = .000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด ได้ร้อยละ 63.20 และนำไปเขียนเป็นสมการถดถอย เพื่อการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.041 + .522X_1 + .181X_2 - .100X_3 + .157X_4$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .591X_1 + .205X_2 - .122X_3 + .169X_4$$

สรุปผลการศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นในกลุ่มการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.69-0.79 โดยด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกับด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.79$) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.69$) ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ร้อยละ 63.20 และนำไปเขียนเป็นสมการถดถอย เพื่อการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.041 + .522X_1 + .181X_2 - .100X_3 + .157X_4$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .591X_1 + .205X_2 - .122X_3 + .169X_4$$

อภิปรายผล

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ได้เข้ามาส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน การสร้างบรรยากาศทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานในองค์กร ซึ่ง สุรินทร์ แก้วมณี (2558: 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่าง

ผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรเทพ เหมวานนท์ (2564: 69) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราม เรือนทองดี (2564: 143) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา รูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมีส่วนร่วมการดำเนินการ ร่องลงมา คือ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ และรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมการรับผลประโยชน์

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เกิดจากความร่วมมือของผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญและตระหนักว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน เพื่อพัฒนาระดับความสามารถของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา และสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไชยภิดา คล้ายหนองสรวง (2558: 86) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนงค์ อาจางทอง (2557: 70) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนช่วยกันกำหนดเป้าหมาย ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ร่วมลงมือปฏิบัติงาน พร้อมทั้งร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรเทพ เหมวานนท์ (2564: 69) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัย อานนท์

แก้วเงิน (2563: 101) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ระดับสูงมาก ($r = 0.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม เรียงลำดับจากความสัมพันธ์สูงสุดไปต่ำสุด ได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r = 0.99$) การมีส่วนร่วมดำเนินการ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.88$) การมีส่วนร่วมประเมินผล มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.80$) และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.64$) ทุกด้านเป็นความสัมพันธ์ทางด้านบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตราด ได้ร้อยละ 63.20 และนำไปเขียนเป็นสมการถดถอย เพื่อการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.041 + .522X_1 + .181X_2 - .100X_3 + .157X_4$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .591X_1 + .205X_2 - .122X_3 + .169X_4$$

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะด้านการบริหารงาน การปฏิบัติตามแผนที่เป็นระบบ รวมถึงมีทักษะในการแก้ปัญหา มุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2560: 309) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรเทพ เหมรณนธ์ (2564: 69) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากร ทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.59 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.74 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปแบบ

คะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.59 + 0.74^{**}X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}y = 0.62^{**} \hat{Z}x$ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 เปลี่ยนไป 0.74 หน่วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับประยุกต์ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในทุกส่วนงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและจะทำให้การปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพและเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารจึงควรได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ ให้อารมณ์ผ่อนคลาย ชื่นชม เมื่อมีการบริหารจัดการร่วมกัน จนมีผลออกมาสำเร็จ และเมื่อการดำเนินงานเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ควรให้ทุกฝ่ายช่วยกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้มีโอกาสร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมแสดงความคิดเห็นและเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้ไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และจะทำให้การปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น ปัจจัยภาวะผู้นำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- พรเทพ เหมรณนท. (2564). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ราม เรือนทองดี. (2564). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2560). **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**. หน้า 299-313.
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรินทร์ แก้วมณี. (2558). **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนงค์ อัจจงทอง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Cohen; & Uphoff. (1977). **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design. Implementation, and Evaluation**. New York, NY: The Rural Development. Community Center for International Studies, Cornell University.
- _____. (1980). **Effective Behavior in Organizations**. New York: Richard D. Irwin Inc.
- Mott, P. E. (1972). **The Characteristics of Effectiveness Organization**. New York: Harper and Row.

E0068S: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์และประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

THE SITUATIONL LEADERSHIP AND THE EFFECTIVENESS OF THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE SCHOOLS UNDER THE SAIMAI DISTRICT OFFICE BANGKOK

สายฝน มูลแก้ว¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง² กุลจิรา รักษนคร³

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยกำหนดตามตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 263 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ค่าความเที่ยงตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pcarson's Product Moment Correlation Coellicient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด 3) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน 4) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) การธำรงรักษานุคลากร 3) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์และประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.82$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.79$) 2) ผู้นำแบบแบบสั่งการ (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.78$) 3) ผู้นำแบบขยายความคิด (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.78$) 4) ผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในระดับสูง ($P = 0.71$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the situational leadership of school administrators 2) To study the performance of teachers in school personnel management 3) To study the relationship between situational leadership and the effectiveness of schools under Saimai District, Bangkok Metropolitan Administration. The sample was 236 people of school administrators and teachers by using stratified random sampling. The research instruments of this study were rating scale questionnaires with the Index of item objective congruence (IOC) range between 0.80-1 and reliability at 0.98 The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation (S.D.), and Pearson's product moment correlation coefficient.

The study revealed these results:

1. The overall situational leadership of schools under Saimai District, Bangkok Metropolitan Administration can be divided into 4 sections including 1) Participation leadership 2) Selling Leadership 3) Delegating Leadership 4) Directive leadership.
2. The overall performance of teachers in school personnel management under Saimai District, Bangkok Metropolitan Administration can be divided into 5 sections including 1) Recruitment and Selection Subdivision 2) Employee Retention 3) Manpower Planning 4) Personnel Development 5) Performance Evaluation.
3. The relationship between situational leadership and the effectiveness of school personnel management under Saimai District, Bangkok Metropolitan Administration found that situational leadership (X_{tot}) related to effectiveness personnel management at a high level ($P = 0.82$) when considering each section found that 1) Participation leadership (X_3) related to effectiveness personnel management at a high level ($P = 0.79$) 2) Directive leadership (X_1) related to effectiveness personnel management at a high level ($P = 0.78$) 3) Selling Leadership (X_2) related to effectiveness personnel management at a high level ($P = 0.78$) and 4) Delegating Leadership (X_4) related to effectiveness personnel management at a high level ($P = 0.71$).

Keywords: Situational Leadership, Effectiveness Personnel Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะและความสามารถที่จูงใจให้ผู้ตามได้ปฏิบัติตามถึงการร่วมใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล (จริยา บุญมา. 2554) กล่าวไว้ว่า “การที่โรงเรียนจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย” ซึ่งสอดคล้องกับ พีรพรรณ ทองปั้น (2552: 26) ที่กล่าวว่า “ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ รวมทั้งในการพัฒนาองค์กร คือ ความสามารถของผู้บริหาร ในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และเป้าหมายนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ” ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญยิ่ง ผู้นำเป็นบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปให้ บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาตามสถานการณ์ การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความ สำเร็จ และความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งตามทฤษฎีวิถีทางสู่ เป้าหมายของ House and Mitchell ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 4 แบบ คือ ผู้นำ แบบสั่งการ (Directive leadership) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participation leadership) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) (House; & Mitchell, 1974) การ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญมากอย่างยิ่ง โดยในปัจจุบันการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นแนวคิด ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งกล่าวถึงหลักวิชามานุษยวิทยา สังคมวิทยา และจิตวิทยา ให้มีความสำคัญต่อความรู้สึก และเจตคติของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรทางการศึกษา (อรรถพล พามี, 2556: 2-3)

สำนักงานเขตสายไหม มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 9 โรงเรียน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สถานภาพตามแผน พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน พ.ศ. 2558-2561 ได้มีการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับ สำนักงานเขตสายไหมและสถานศึกษา เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพมาตรฐานบนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูง ขึ้นไป และมีการดำรงชีวิตในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนด นโยบายโดยกำหนด จุดเน้นการดำเนินงาน 3 ส่วน คือ จุดเน้นด้านผู้เรียน จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และจุดเน้นด้านการ บริหารจัดการในการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการตามนโยบายเฉพาะของ การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) การแก้ไขปัญหาเด็กประถมศึกษา อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ 2) การดูแลเด็กออกกลางคัน ให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 3) ทบทวนปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาโดยลดเวลาเรียน ไม่มีกิจกรรมเพิ่มภาระนักเรียน 4) การแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่มีครูสอนไม่ครบชั้นเรียน ให้จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม 5) การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ใช้โครงการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาทางไกล และผ่านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ 6) การประเมินครู นักเรียน โรงเรียนให้หาความสมดุลระหว่างการควบคุมคุณภาพการศึกษากับภาระ งานของครูที่ต้องเพิ่มขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558: 18-20) ดังที่กล่าวมานั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึง จำเป็นต้องมีบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์เพื่อรับมือกับนโยบายต่าง ๆ มีทักษะการบริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบ สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เดินไปตามมาตรฐานการศึกษา เมื่อมี ภาวะผู้นำสูงย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานทุกด้าน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนและ ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม เพื่อจะนำข้อมูลจาก

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสืบไป

วัตถุประสงค์

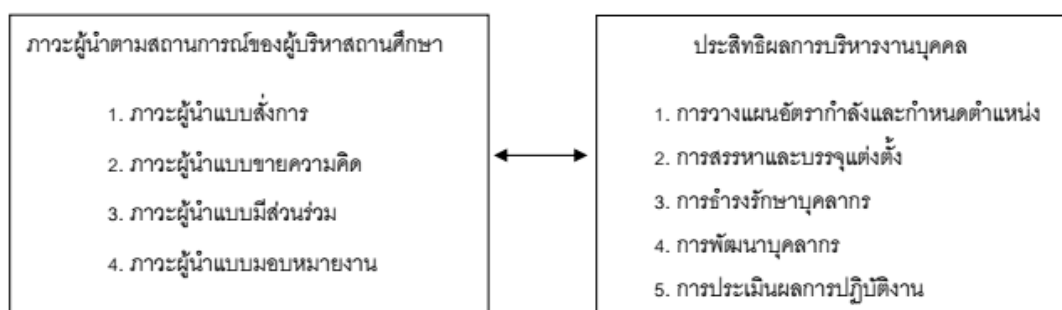
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์และประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
2. จากการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำและพัฒนาบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษา
3. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยภาวะผู้นำตามสถานการณ์และประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากเอกสารภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิด House; & Mitchell (1974) และ Hersey; & Blanchard (1993) ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลจากแนวคิดของ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 9 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครู จำนวน 604 คน รวมทั้งสิ้น 634 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กำหนดจากตาราง เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เลือกการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 263 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert (1961)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับ ตามหลักการของ (Aker. 1961)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ยื่นหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้โรงเรียน ตามสัดส่วนจำนวนครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. จากการรวบรวมแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐานโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective concurrence) ของแบบสอบถาม
3. คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ได้ 0.98

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.29	0.53	มาก	4
2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด	4.32	0.53	มาก	2
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.36	0.59	มาก	1
4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.30	0.57	มาก	3
รวม	4.32	0.52	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.53) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.59) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.83	0.57	มาก	3
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.94	0.59	มาก	1
3. การธำรงรักษาบุคลากร	3.87	0.62	มาก	2
4. การพัฒนาบุคลากร	3.75	0.54	มาก	4
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.63	0.49	มาก	5
รวม	3.80	0.44	มาก	

จากตาราง 2 ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.62) การวางแผนอัตรากำลัง และ

กำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.57) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.49)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำตามสถานการณ์และประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล		ลำดับ
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์	
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	0.78**	สูง	2
ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (X_2)	0.78**	สูง	2
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	0.79**	สูง	1
ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_4)	0.71**	สูง	3
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (X_{tot})	0.82**	สูง	

จากตาราง 3 ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานครพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในระดับสูง ($P = 0.82$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.79$) รองลงมา คือ ผู้นำแบบแบบสั่งการ (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.78$) และผู้นำแบบขายความคิด (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (X) ในระดับสูง ($P = 0.78$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.71$)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 263 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยมีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปีมากที่สุด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยดังนี้

ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด 3) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน 4) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ รายด้านเป็นรายข้อดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และผู้บริหารมีแผนงานรองรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย

1.2 ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด พบว่า โดยรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพตนเองเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการสอน และผู้บริหารให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดประชุมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานอภิปรายประเด็นความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา

1.3 ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน พบว่า โดยรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารเชื่อว่าในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นโดยมีรางวัล และผู้บริหารกระจายอำนาจให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบและตัดสินใจภายใต้หัวหน้างานของสายงานนั้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความเป็นเอกภาพในการสอนของบุคลากรในโรงเรียน

1.4 ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า โดยภาพรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนเพื่อกำกับบุคลากรในโรงเรียนให้ทำงานอย่างมีระบบ รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับครูทุกท่านทราบอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีมุมมองแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน อยู่เสมอข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารควบคุมดูแลบังคับบัญชาการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด

2. ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยดังนี้

ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.44) 1) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) การธำรงรักษาบุคลากร 3) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน รายด้านเป็นรายข้อดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนมีการวางแผนการใช้งาคลังคนให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดบุคลากรลงในตำแหน่งโดยพิจารณาตามความเหมาะสม ทักษะความสามารถและประสบการณ์ความถนัดของบุคคล และโรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความถนัดด้วยวิธีการและรูปแบบที่เหมาะสม

2.2 ระดับประสิทธิผลในการบริหารของในบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนมีการพัฒนาภาวะเปียบให้มีความทันสมัยเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน รองลงมา คือ โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร และโรงเรียนมีการให้รางวัลดีเด่นแก่บุคลากรด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีระบบการสื่อสารสารสนเทศประสานงานที่ดีภายในองค์กร

2.3 ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการใช้ข้อมูล ตามความจำเป็นและความต้องการ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือการบริหารงานการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และโรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคนสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและ สถานศึกษา

2.4 ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ และโรงเรียนมีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการและภาระงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.5 ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รองลงมา คือ โรงเรียนกำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐานเที่ยงตรงเชื่อถือได้ และโรงเรียนมีการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ให้ผู้ที่มาประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบตามเวลาที่กำหนด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยดังนี้

ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์และประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.82$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.79$) รองลงมา มีสองข้อ คือ ผู้นำแบบแบบสั่งการ (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.78$) และผู้นำแบบขายความคิด (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (X) ในระดับสูง ($P = 0.78$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในระดับสูง ($P = 0.71$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์และประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จากที่ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ข้อ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบขายความคิด 3) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน 4) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากผู้นำเป็นศูนย์กลางของดำเนินงานของกลุ่ม มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพความสามารถ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา รวมถึงเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ซึ่งผู้นำตามสถานการณ์ เป็นศักยภาพของผู้นำในการที่ใช้เทคนิคการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญญา รุ่ง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร ตรีชัยศรี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ได้แก่ 1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2) การธำรงรักษาบุคลากร 3) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การประเมินผล การปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเป็นระดับความสำเร็จในการ แสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการ และการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนเป็น การใช้ทรัพยากรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า การดำเนินงานราบรื่น ทุกคนในโรงเรียนมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและการเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ มนจันทร์ ปาพุม่า (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา สลักกาย (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์และประสิทธิภาพในการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการบริหารงาน บุคคลผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์สอดคล้องเหมาะสมกับงานบริหารบุคคลได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนในยุคใหม่มีความตื่นตัวในการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความ คล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง เรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติและแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้น โดยตั้งเป้าหมายให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และคอยให้ สนับสนุนการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้นำที่ เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ผู้บริหารที่ประสงค์ประยุกต์ใช้ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ให้เกิด ประโยชน์กับตนเอง จึงต้องศึกษาว่าสถานการณ์หรือปัจจัยต่าง ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey; & Blanchard (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่มุ่งลักษณะของผู้ตาม เป็นปัจจัยประการสำคัญของสถานการณ์และเป็นสิ่งที่ตัดสินพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำจะต้องมี ความเข้าใจและรู้ถึงวุฒิภาวะของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีระดับความพร้อมที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปาริชาติ สมใจ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำที่มุ่งให้การสนับสนุน ด้านผู้นำที่มุ่งขยายความคิด และด้านผู้นำที่ มุ่งมอบหมายงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพของครูเน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ควรส่งเสริมและสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในโรงเรียนในด้านต่าง ๆ การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาสถานศึกษา เพื่อรองรับตัวชี้วัด ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ) รวมถึงการวางแผนการใช้กำลังคนให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เช่น การบริหารความแตกต่างระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา และการเตรียมความพร้อมในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 โดยเฉพาะความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียนในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- นิตยา สลักกาย. (2561). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- บัญญัติ บุญบำรุง. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปาริชาติ สมใจ. (2558). **อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณพร ตริชัยศรี. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อรรถพล พามี. (2556). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

Hersey, P.; & Blanchard, H. K. (1974). **Management of Organization**. New Delhi: Prentice-Hall of India Private.

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

E0069S: ปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

PROBLEMS AND GUIDELINES FOR MANAGEMENT OF PARCELS OF VOCATIONAL COLLEGES IN PATHUM THANI PROVINCE. UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

ปิยพงศ์ วชิรมนตรี¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิธีการศึกษาได้ศึกษาจาก ผู้ปฏิบัติงานหน้างานพัสดุภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานพัสดุ ผู้ช่วยหัวหน้างานพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานพัสดุ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม 6 ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องการบริหารงานพัสดุ ได้แก่ ด้านการวางแผนพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจำหน่ายพัสดุ และจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานพัสดุ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานพัสดุในวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีปัญหาในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจำหน่ายพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ และด้านการวางแผนพัสดุ)

2. แนวทางการบริหารงานพัสดุในวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนพัสดุ ควรจัดประชุมชี้แจง รายละเอียดกำกับติดตามผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการจัดซื้อจัดจ้างนั้น ด้านการจัดหาพัสดุ ควรกำกับผู้ที่ได้รับมอบหมายและเขียนรายละเอียดของพัสดุที่จะจัดซื้อจัดจ้างให้มีความชัดเจน และส่งบุคลากรในการปฏิบัติงานเข้าอบรมสม่ำเสมอ ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ ควร กำหนดเวลาในการรับพัสดุ ตรวจสอบยอดให้ครบก่อนเบิกจ่ายพัสดุ ด้านควบคุมพัสดุ ต้องมีการจัดเก็บ การเบิกจ่าย โดยมีระบบควบคุม และการจัดทำให้เป็นปัจจุบัน ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ต้องวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อบำรุงรักษาพัสดุ และจัดทำข้อมูลซ่อมบำรุงให้เป็นปัจจุบัน ด้านการจำหน่ายพัสดุ ต้องประชุมชี้แจงกำหนดแนวทางในการตรวจพัสดุประจำปี และดำเนินการจำหน่ายให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ

คำสำคัญ: ปัญหาการบริหารงานพัสดุ แนวทางการบริหารงานพัสดุ การจัดการงานพัสดุ

Abstract

This study aimed to study the problems and guidelines for the parcel management of the vocational colleges in Pathum Thani Province under the Office of Vocational Education Commission. The study dealt with the parcel officers in vocational colleges in Pathum Thani Province. Altogether 30 of the samples in this study were the Directors, the Deputy Directors, the Head of the Parcel Affairs, the Assistant Head of the Parcel Affairs, the parcel officers and the persons assigned to do the parcel affairs. The quantitative analysis tools were used in this research with a questionnaire in 6 important points, the parcel management, the supply provision, the disbursement of parcels, the parcel control, the parcel maintenance, the parcel distribution and from 5 interviewees about the parcel management. The statistic tools used to analyze data were percentage, mean and standard deviation.

The results of this study showed that:

1. The problems in the parcel management of the vocational colleges in Pathum Thani Province under the Office of Vocational Education Commission was at a high level. When considered in each aspect, the orders of descending were the parcel distribution, the parcel control, the parcel maintenance, the supply provision, the disbursement of parcels and the parcel management.

2. The result of the study the guidelines for the parcel management of the vocational colleges in Pathum Thani Province under the Office of Vocational Education Commission found that in the parcel management, there must be a meeting to talk about the details, control and monitor those who dealt with the procurement. For the supply provision, those who were assigned to do the parcel affairs must be controlled. They must write all of the details about the procured parcels clearly. Personnel training must be created frequently. For the disbursement of parcels, time to get the parcels must be set and the quantity of the parcels must be checked before the disbursement. For the parcel control, the storage and the disbursement must be controlled and kept up-to-date. For the parcel maintenance, budget use must be planned in order to maintain the parcels and up-to-date preparation of maintenance information must be done. For the parcel distribution, clarification meeting to determine the guidelines for the yearly check and the distribution must be correct according to government regulations.

Keywords: Problems of Parcel Management, Guidelines for Supply Management, Management of Supplies.

บทนำ

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญโดยวางระเบียบเป็นแนวเดียวกันทั่วประเทศ เรียกว่า “พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560” การประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือ เพื่อให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐมีกรอบการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางเพื่อให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนให้มากที่สุด

เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการใช้งาน เป็นสำคัญซึ่งจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงิน มีการวางแผนการดำเนินงานและมีการประเมินผล การปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การจัดซื้อจัดจ้างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ประกอบกับมาตรการอื่น ๆ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างที่มีการส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐซึ่งเป็นมาตรการหนึ่งเพื่อป้องกัน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะทำให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ อันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับสาธารณชนและก่อให้เกิดผลดีกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ในการบริหารงานพัสดุ เป็นงานที่ต้องยึดหลักกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ มติตาม คณะรัฐมนตรี และระเบียบของทางราชการ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ดังนั้นแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติและมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการพัสดุโดยตรง จึงจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุ ถ้าหากเกิดข้อผิดพลาด ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิเสธ ไม่ได้ว่างานที่ปฏิบัติหรือได้กระทำไปนั้นเพราะไม่รู้ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายไม่ได้ ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับโทษทางวินัย ทางแพ่ง ทางอาญา หรือพร้อมกัน ทุกกรณี ทั้งนี้ความผิดที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นไป ตามลักษณะใด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดขอบข่ายภาระกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของวิทยาลัย แบ่งเป็น 4 กลุ่มงาน คือ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนานักเรียนนักศึกษา 4) ฝ่ายวิชาการ ในส่วนของฝ่ายบริหารทรัพยากรมุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการจัดหา การบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหารายได้จากการบริการมาบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน การบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ 1) จัดวางระบบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา การซื้อ การจ้าง การควบคุม การเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุและการจำหน่ายพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบ 2) จัดทำทะเบียนที่ดินและสิ่งก่อสร้างทุกประเภทของสถานศึกษา 3) จัดวางระบบและควบคุมการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง การบำรุงรักษา และการพัสดุต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับยานพาหนะของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ 4) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงิน ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี 5) ควบคุมดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยพร้อมใช้งาน 6) ให้คำแนะนำ ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ 7) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ 8) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 9) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น 10) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย 11) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีประสิทธิภาพ ความแม่นยำในระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้างานพัสดุ รับผิดชอบการบริหารงานพัสดุ ฝ่ายบริหารทรัพยากร พิจารณาเห็นว่าการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษามีความสำคัญ ต่อการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อช่วยสนับสนุนการ

จัดการศึกษา ควรอย่างยิ่งที่ต้องทำการศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยในอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน และเป็น แนวทางในการป้องกัน ปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานพัสดุตามวิธีที่ถูกต้องโปร่งใส สุจริต บริสุทธิ์ ยุติธรรม ตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะได้ตระหนักถึง ปัญหาและร่วมหา แนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้การปฏิบัติงานพัสดุดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว ถูกระเบียบ มีประสิทธิภาพ จัดให้มีพัสดุเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และนักเรียนนักศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้จัดการเรียนการสอนสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานพัสดุวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานพัสดุวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

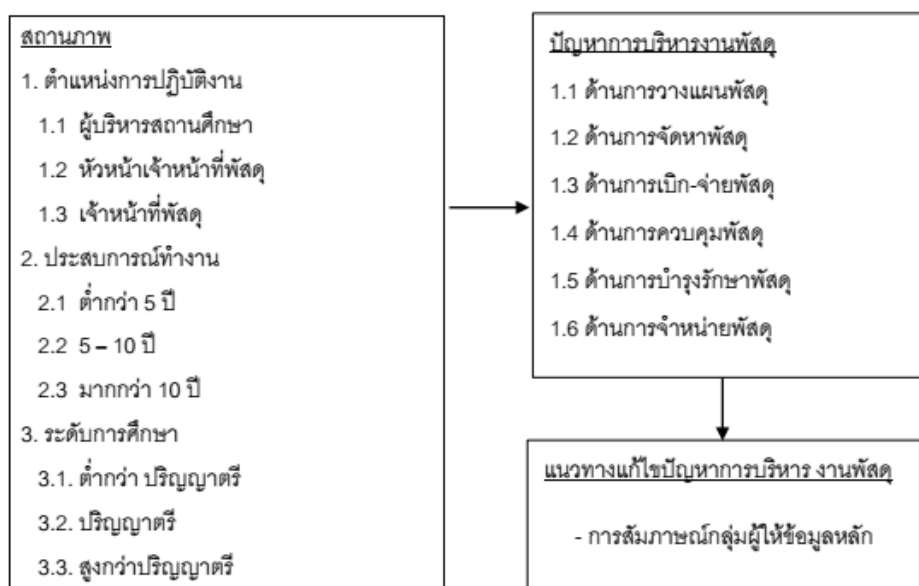
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยประกอบการพิจารณาตัดสินใจวางแผนปรับปรุงพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สำเร็จ ตามภารกิจอย่างมีคุณภาพ ลดความปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุของวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านผู้ปฏิบัติงานพัสดุของสถานศึกษา ช่วย ส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีความเข้มแข็งเป็นประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัด ปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตาม “พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. 2560”

ตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานพัสดุ ผู้ช่วยหัวหน้างานพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานพัสดุ
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ปัญหาที่ต้องการศึกษาไว้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจำหน่ายพัสดุ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวความคิดจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นการสอบถามปัญหาการบริหารงานพัสดุใน 6 ด้าน แบบได้ 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานพัสดุ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจำหน่ายพัสดุ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ก่อนนำไปเก็บข้อมูล

2. การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยมีการออกแบบข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ ในกระบวนการสัมภาษณ์แบบขึ้นใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจำหน่ายพัสดุ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถามที่มีความชัดเจนตายตัว ใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้และ ความชำนาญหรือมีความเชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นหรือทรรศนะได้อย่างหลากหลาย ในทุกแง่มุม

ประชากร

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานพัสดุ ผู้ช่วยหัวหน้างานพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานพัสดุ จำนวน 30 คน

2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานพัสดุ ผู้ช่วยหัวหน้างานพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานพัสดุ จำนวน 5 คน ได้มาจากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรเชิงปริมาณ มีคุณสมบัติเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุเกิน 5 ปี

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม หาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (IOC) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าแอลฟาสัมประสิทธิ์ (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานพัสดุในวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวม

รายงานปัญหาการบริหารงานพัสดุ	ระดับปัญหา			
	μ	σ	แปลความหมาย	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนพัสดุ	3.57	0.96	มาก	6
2. ด้านการจัดหาพัสดุ	3.70	0.96	มาก	4
3. ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ	3.66	0.86	มาก	5
4. ด้านการควบคุมพัสดุ	3.72	0.90	มาก	2
5. ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ	3.71	0.82	มาก	3

ตาราง 1 (ต่อ)

รายงานปัญหาการบริหารงานพัสดุ	ระดับปัญหา			
	μ	σ	แปล ความหมาย	ลำดับ
6. ด้านการจำหน่ายพัสดุ	3.85	0.87	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.70	0.89	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ระดับปัญหาการบริหารงานพัสดุในวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.89$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจำหน่ายพัสดุ ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.87$) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมพัสดุ ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.90$) และต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนพัสดุ ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.96$)

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อของผู้ให้ ข้อมูลหลัก	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประสบการณ์ทำงาน ด้านพัสดุ (ปี)	ระดับการศึกษา
A1	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ผู้อำนวยการ	มากกว่า 10 ปี	ปริญญาเอก
A2	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	รองผู้อำนวยการ	มากกว่า 10 ปี	ปริญญาโท
A3	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	รองผู้อำนวยการ	5-10 ปี	ปริญญาโท
A4	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	หัวหน้างานพัสดุ	มากกว่า 10 ปี	ปริญญาตรี
A5	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	5-10 ปี	ปริญญาตรี

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็น รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประสบการณ์ด้านงานพัสดุมากกว่า 10 ปี ด้านการศึกษาระดับ ปริญญาโท เท่ากับ ปริญญาตรี

ตาราง 3 ตารางวิเคราะห์เนื้อหาการวิจัย สภาพปัญหาการบริหารงานพัสดุ

สภาพปัญหา	ประเภทของแนวคิด	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านการวางแผนพัสดุ	- ผู้รับผิดชอบโครงการ ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานล่าช้า หรือไม่ปฏิบัติตามแผนงาน	A1
	- กระบวนการพัสดุมีหลายขั้นตอนส่งผลให้เกิดความล่าช้า	A2, A3, A4
	- ความเหมาะสมของคณะกรรมการ	A5
ด้านการจัดหาพัสดุ	- รายละเอียดของพัสดุที่ต้องการไม่ชัดเจน	A1, A2
	- ผู้ปฏิบัติงานพัสดุขาดความเข้าใจในกระบวนการ	A3
	- พัสดบบางประเภทหาซื้อได้ยาก	A4, A5
ด้านการเบิกจ่ายพัสดุ	- เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายพัสดุ	A1
	- การควบคุมยอดพัสดุในการเบิกจ่าย	A2, A3
	- การนำเงินงบประมาณจ่ายคู่ค้ามีความล่าช้า	A4
	- ประเภทพัสดุนักงาน ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน	A5
ด้านการควบคุมพัสดุ	- การควบคุมพัสดุต้องใช้เอกสารจำนวนมากในการทำทะเบียนคุมให้เป็นปัจจุบัน	A1, A2, A4
	- การเปลี่ยนเจ้าหน้าที่พัสดุ	A3, A5
ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ	- งานพัสดุไม่มีทะเบียนคุมการซ่อมแซมพัสดุเมื่อเกิดปัญหา ครุภัณฑ์ชำรุดจึงถูกปล่อยทิ้งไว้ไม่ได้มีการดำเนินการซ่อมแซม	A1, A2, A3, A4
	- สถานศึกษา มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการซ่อมบำรุงรักษาครุภัณฑ์	A5
ด้านการจำหน่ายพัสดุ	- พัสดดูเสื่อมสภาพชิ้นส่วนบางรายการสูญหายไปตามสภาพ และระยะเวลาซึ่งบางชิ้นมีการใช้งานอย่างยาวนานเกินเกณฑ์การใช้งาน	A1, A2
	- พัสดดูเสื่อมสภาพไม่มีการจำหน่ายออกเป็นระยะเวลานาน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรขาดความรู้ความเข้าใจในการจำหน่ายพัสดุ	A3, A4, A5

ตาราง 4 ตารางวิเคราะห์เนื้อหาการวิจัย แนวทางการบริหารงานพัสดุ

แนวทางการบริหาร	ประเภทของแนวคิด	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านการวางแผนพัสดุ	- จัดการประชุมชี้แจง รายละเอียดกำกับติดตามผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	A1
	- เตรียมการล่วงหน้าพร้อมกำหนดระยะเวลาความต้องการใช้พัสดุให้ชัดเจน	A2, A3, A4
	- พิจารณาความเหมาะสมในการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	A5
ด้านการจัดหาพัสดุ	- เขียนรายละเอียดของพัสดุที่มีความชัดเจน	A1, A2
	- บุคลากรในการปฏิบัติงานเข้าอบรมสม่ำเสมอ	A3
	- วางแผนในการจัดหาพัสดุ	A4, A5
ด้านการเบิกจ่ายพัสดุ	- กำหนดเวลาในเบิกพัสดุและตรวจสอบยอดให้ครบตามจำนวนก่อนเบิกจ่ายพัสดุ	A1, A2
	- คัดเลือกกรรมการให้เหมาะสม	A3
	- จัดสรรเงินงบประมาณให้เหมาะสมกับการใช้งาน	A4, A5
ด้านการควบคุมพัสดุ	- จัดหาผู้เชี่ยวชาญเรื่องการควบคุมพัสดุมาช่วยอบรมให้ครูและเจ้าหน้าที่	A1, A3, A5
	- จัดหาโปรแกรมควบคุมด้วยระบบสารสนเทศมาใช้ในการควบคุมพัสดุ	A2
	- ทำการไล่ทะเบียนคุมย้อนหลัง โดยเริ่มทำจากปีปัจจุบัน	A4
ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ	- ประชุมชี้แจงถึงข้อดี-เสีย และผลกระทบที่เกิดจากการไม่ทำทะเบียนคุม เพื่อชี้แจงให้ผู้รับผิดชอบได้คำนึงถึงการบำรุงรักษาพัสดุ	A1, A3, A4
	- มีระบบสารสนเทศที่ทำให้ผู้ใช้พัสดุสามารถเข้าถึงได้ช่วยกรอกข้อมูลเมื่อมีการซ่อมบำรุง	A2
	- วางแผนการใช้งานงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ให้พอเพียงและเหมาะสมกับการใช้งาน	A5
ด้านการจำหน่ายพัสดุ	- ประชุมเพื่อชี้แจงกระบวนการจำหน่ายพัสดุ	A1, A2
	- เชิญผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำให้ความเข้าใจทั้งคณะผู้บริหารและครูในการดำเนินการจำหน่ายพัสดุ	A3, A4, A5

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุ ตามความคิดเห็น ของผู้เกี่ยวข้องในวิทยาลัยในอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาพบว่า ในภาพรวมมี ปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการจำหน่ายพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ และด้านการวางแผนพัสดุเมื่อศึกษาศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1.1 ด้านการวางแผนพัสดุ โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ กำหนดระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุของผู้รับผิดชอบโครงการ ลำดับรองลงมา คือ มีการปรับปรุงแผนการใช้พัสดุตามระเบียบ พรบ.จัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ 2560 และลำดับสุดท้าย คือ คู่มือและแนวปฏิบัติตามแผนการใช้พัสดุ มีความเหมาะสม

1.2 ด้านการจัดหาพัสดุ โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ จัดหาพัสดุสอดคล้องกับระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการ ลำดับรองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุของผู้ต้องการใช้พัสดุ และลำดับสุดท้าย คือ ระยะเวลาของการจัดหาพัสดุของเจ้าหน้าที่พัสดุ

1.3 ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ งานพัสดุและผู้ขอใช้พัสดุเบิกจ่ายพัสดุได้ตรงตามที่กำหนด ลำดับรองลงมา คือ มีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนการเบิกจ่าย และลำดับสุดท้าย คือ งานพัสดุและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการติดตามและประเมินผลการใช้พัสดุ

1.4 ด้านควบคุมพัสดุ โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ งานพัสดุมีการติดตามตรวจสอบพัสดุ ลำดับรองลงมา คือ งานพัสดุมีการจัดทำทะเบียนการยืมและการคืนพัสดุ และลำดับสุดท้าย คือ งานพัสดุมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน

1.5 ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ โดยรวมแล้วอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานที่ใช้พัสดุมีการตรวจสอบสภาพพัสดุครุภัณฑ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ลำดับรองลงมา คือ สถานศึกษามีการซ่อมบำรุงวัสดุครุภัณฑ์ให้ใช้งานได้ตลอดเวลา และลำดับสุดท้าย คือ งานพัสดุมีการจัดทำคู่มือในการใช้และบำรุงรักษาพัสดุ

1.6 ด้านการจำหน่ายพัสดุ โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ งานพัสดุมีการกำหนดราคากลางพัสดุที่จะขาย ลำดับรองลงมา คือ งานพัสดุมีการดำเนินการจำหน่ายโดยการแปรสภาพหรือทำลาย และลำดับสุดท้าย คือ การเสื่อมสภาพของพัสดุสอดคล้องกับเกณฑ์การจำหน่ายพัสดุ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานพัสดุในวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า

2.1 ด้านการวางแผนพัสดุ มีดังนี้ จัดประชุมชี้แจง รายละเอียดกำกับติดตามผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ จัดซื้อจัดจ้างนั้นให้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย วางแผนการใช้ล่วงหน้าพร้อมกำหนดระยะเวลาความต้องการใช้พัสดุให้ชัดเจน เพื่อให้พัสดุดำเนินการใช้งานได้

2.2 ด้านการจัดหาพัสดุ มีดังนี้ จัดการประชุมชี้แจง กำกับติดตามผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการจัดซื้อจัดจ้าง นั้นให้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้รับมอบหมายและเขียนรายละเอียดของพัสดุที่จะจัดซื้อจัดจ้างให้มีความชัดเจน สบุดกลางในการปฏิบัติงานเข้าอบรมสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อระเบียบแนวทางปฏิบัติงานในปัจจุบัน

2.3 ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ มีดังนี้ ประสานชี้แจงและกำหนดเวลาในการรับพัสดุ ตรวจสอบยอดให้ครบ ตามจำนวนก่อนเบิกจ่ายพัสดุ และทำการเบิกจ่ายให้ถูกต้องกับช่วงเวลาที่ได้รับเงินงบประมาณ

2.4 ด้านควบคุมพัสดุ มีดังนี้ จัดหาผู้เชี่ยวชาญเรื่องการควบคุมพัสดุมาช่วยอบรมให้ครูและเจ้าหน้าที่พัสดุ ให้เข้าใจตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นขอจัดซื้อ ขั้นตอนการจัดหา การบริหารสัญญา การจัดเก็บ การเบิกจ่าย โดยมีระเบียบคุม และการจัดทำให้เป็นปัจจุบัน

2.5 ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ มีดังนี้ วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อบำรุงรักษาพัสดุ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เกิดความตระหนักถึงการใช้งบประมาณ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่พัสดุทำทะเบียนคุม และหาข้อมูลหรือหลักฐานการจัดซื้อในอดีต เพื่อที่ดำเนินการควบคุมพัสดุ

2.6 ด้านการจำหน่ายพัสดุ มีดังนี้ เชิญผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำให้ความเข้าใจทั้งคณะผู้บริหารและครูในการดำเนินการจำหน่ายพัสดุ พร้อมกำหนดแนวทางประชุมชี้แจงในการตรวจพัสดุประจำปี สืบค้นหาชิ้นส่วนของพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ต้องการจำหน่าย เพื่องานพัสดุจะได้ดำเนินการจำหน่ายให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุในวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตาม “พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. 2560” โดยผู้วิจัยกำหนดปัญหาที่ต้องการศึกษาไว้ 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ ด้านควบคุมพัสดุ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจำหน่ายพัสดุ จากผลการวิจัยสามารถ อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และเพิ่มเติมในส่วนของการข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการวิเคราะห์ประชากรกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานพัสดุใน วิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจำหน่ายพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการ บำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ และด้านการวางแผนพัสดุ เมื่อพิจารณาปัญหาในแต่ละ ด้าน ดังรายชื่อพบว่า

1.1 ด้านการวางแผนพัสดุ ปัญหาส่วนใหญ่อาจเกิดมาจาก ผู้รับผิดชอบโครงการ หรือกรรมการร่าง ขอบเขตงาน ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานล่าช้าหรือไม่ปฏิบัติตามแผนงาน กระบวนการพัสดุมีหลายขั้นตอนส่งผลให้ เกิดความล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับ สุภารัตน์ บาลนาคม (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยทางการ บริหาร ที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการวางแผน โรงเรียนควรจัดทำแผนการจัดหา พัสดุและแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ โรงเรียนควรจัดทำแผนการใช้ จ่ายงบประมาณ ตามผลผลิตหรือโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี 3) ปัจจัยด้านการกำหนดความ

ต้องการ ต้องมีการสำรวจความต้องการใช้พัสดุจากผู้ใช้งานจริง และดำเนินการจัดหาพัสดุให้มีอยู่อย่างเพียงพอ ต่อความต้องการ และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ควรมีการประชุมจัดตั้งงบประมาณในแต่ละโครงการของงาน 4 ฝ่าย ร่วมกันเพื่อดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้เหมาะสมในแต่ละงาน

1.2 ด้านการจัดหาพัสดุ ปัญหาส่วนใหญ่อาจเกิดมาจาก รายละเอียดของพัสดุที่ต้องการจัดซื้อ จัดจ้างไม่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานพัสดุขาดความเข้าใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง พัสดบบางประเภทหาซื้อได้ยาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูรา วงศ์ประสงค์ชัย (2556) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ มหาวิทยาลัยนเรศวร 3 ด้าน พบว่า ด้าน การจัดหาพัสดุ ได้แก่ มีขั้นตอนและกระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้างที่มากเกินไป และมีระบบโปรแกรม ทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับการจัดซื้อจัดจ้างมากเกินไปทำให้เกิดความสับสนและล่าช้า

1.3 ด้านการเบิก-จ่ายปัญหาส่วนใหญ่อาจเกิดมาจาก เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายพัสดุ การ ไม่ได้ควบคุมยอดพัสดุในการเบิกจ่าย ทำแผนการเบิกจ่ายไม่ตรงช่วงเวลาที่ได้รับเงินงบประมาณ ผู้เบิกจ่ายอาจไม่ได้ ปฏิบัติตามขั้นตอนการเบิกจ่ายพัสดุ ผู้ปฏิบัติงานพัสดุและผู้ขอใช้พัสดุเบิกจ่ายพัสดุไม่เป็นระบบและขาดความรัดกุม และข้อมูลการเบิกจ่ายไม่เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับ สุกัญญา ศรีทับทิม (2555) ได้ศึกษาระดับประสิทธิภาพการ บริหารงานพัสดุมหาวิทยาลัย เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า การจัดหาพัสดุให้มีประสิทธิภาพต้องกำหนดตามรูปแบบรายการให้สอดคล้องกับงบประมาณและการควบคุมพัสดุ ของมหาวิทยาลัย มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนซึ่งเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องข้อบังคับ กฎระเบียบต่าง ๆ เนื่องจากต้องชี้แจงให้หน่วยงานเข้าใจ โดยบุคลากรจำเป็นต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้ในเรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารงานพัสดุ

1.4 ด้านควบคุมพัสดุ ปัญหาส่วนใหญ่อาจเกิดมาจาก การควบคุมพัสดุต้องใช้เอกสารจำนวนมาก ในการทำทะเบียนคุมให้เป็นปัจจุบัน การเปลี่ยนเจ้าหน้าที่พัสดุ เป็นปัญหาสำคัญในการควบคุมพัสดุ เพราะเจ้าหน้าที่ มาใหม่อาจต้องเรียนรู้ศึกษางานพัสดุซึ่งมีหลายด้าน ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน งานพัสดุไม่ได้มีการ ติดตามตรวจสอบพัสดุ งานพัสดุมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานให้เป็นปัจจุบัน ไม่มีมีการจัดทำ ทะเบียนการยืมและการคืนพัสดุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ นนทวิศรุต (2555) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการ บริหารงานพัสดุของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามจำนวนคาบสอนที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพ ในงานพัสดุ ระดับชั้นที่สอน และที่ตั้งของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ และด้านการจำหน่ายพัสดุ

1.5 ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ปัญหาส่วนใหญ่อาจเกิดมาจาก งานพัสดุไม่มีทะเบียนคุมการซ่อมแซม พัสดุเมื่อเกิดปัญหาครุภัณฑ์ชำรุดจึงถูกปล่อยทิ้งไว้ไม่ได้มีการดำเนินการซ่อมแซม สถานศึกษาจึงงบประมาณไม่ เพียงพอต่อการซ่อมบำรุง รัรักษาครุภัณฑ์ หน่วยงานที่ใช้พัสดุขาดมีการตรวจสอบสภาพพัสดุครุภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ขาดการจัดทำคู่มือในการใช้และบำรุงรักษาพัสดุ สอดคล้องกับ ชูติมา สรรพใส (2562: 49) ได้กล่าวถึง ปัญหาในการบริหารงานพัสดุ เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น การจัดซื้อเกือบเป็นวิธีเดียวในการให้ได้มาซึ่งพัสดุของ หน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีหน่วยงานกลางในการจัดหาพัสดุ ไม่มีการสำรวจความสามารถของผู้ขายหรือตรวจสอบเทคนิค การผลิต ไม่รับผิดชอบในด้านการบำรุงรักษา

1.6 ด้านการจำหน่ายพัสดุ ปัญหาส่วนใหญ่อาจเกิดมาจากการกำหนดราคากลางพัสดุที่จะขาย การดำเนินการจำหน่ายโดยการแปรสภาพหรือทำลาย งานพัสดุมีการวางแผนการจำหน่ายพัสดุ การเสื่อมสภาพของพัสดุไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การจำหน่ายพัสดุ พสดุเสื่อมสภาพขึ้นส่วนบางรายการสูญหายไปตามสภาพและระยะเวลา ซึ่งบางชิ้นมีการใช้งานอย่างยาวนานเกินเกณฑ์การใช้งาน พสดุเสื่อมสภาพไม่มีการจำหน่ายออกเป็นระยะเวลานาน สอดคล้องกับ อติศักดิ์ ศรีนา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้มีแนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ด้านการจำหน่ายพัสดุและด้านการจัดหาพัสดุ

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานพัสดุวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า

2.1 ด้านการวางแผนพัสดุ มีดังนี้ ควรจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดกำกับติดตามผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการจัดซื้อจัดจ้างนั้นให้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้รับมอบหมายและวางแผนการใช้พัสดุล่วงหน้าพร้อมกำหนดระยะเวลาความต้องการใช้พัสดุให้ชัดเจน เพื่อให้พัสดุทันต่อการใช้งาน คณะกรรมการต้องมีความเหมาะสม ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานตามแผนการใช้พัสดุอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการจัดหาพัสดุ มีดังนี้ ควรจัดการประชุมชี้แจงกำกับติดตามผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการจัดซื้อจัดจ้างนั้นให้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้รับมอบหมายและเขียนรายละเอียดของพัสดุที่จะจัดซื้อจัดจ้างให้มีความชัดเจน รวมทั้งส่งบุคลากรในการปฏิบัติงานเข้าอบรมสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อระเบียบแนวทางปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัสดุและผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง วิธีคัดเลือก และวิธีประกาศเชิญชวน

2.3 ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ มีดังนี้ ประสานชี้แจงและกำหนดเวลาในการรับพัสดุ ตรวจสอบยอดให้ครบตามจำนวนก่อนเบิกจ่ายพัสดุ และทำแผนการเบิกจ่ายให้ถูกต้องกับช่วงเวลาที่ได้รับจัดสรรเงินงบประมาณ จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการปฏิบัติงานในการเบิกจ่ายพัสดুরวมทั้งมีการบันทึกข้อมูลการเบิกจ่ายเป็นปัจจุบัน

2.4 ด้านควบคุมพัสดุ มีดังนี้ จัดหาผู้เชี่ยวชาญเรื่องการควบคุมพัสดุมาช่วยอบรมให้ครูและเจ้าหน้าที่พัสดุให้เข้าใจตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นของกระบวนการจัดซื้อ ขั้นตอนการจัดหา การบริหารสัญญา การจัดเก็บ การเบิกจ่าย และการจัดทำทะเบียนคุมให้เป็นปัจจุบัน มีการกำหนดรหัสเพื่อควบคุมครุภัณฑ์ และติดตามตรวจสอบพัสดุ รวมทั้งมีสถานที่เก็บพัสดุเพียงพอ เหมาะสมและปลอดภัย

2.5 ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ มีดังนี้ มีวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อบำรุงรักษาพัสดุ สร้างความตระหนักถึงการใช้พัสดุให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีมอบหมายให้เจ้าหน้าที่พัสดุจัดทำทะเบียนคุม และหาข้อมูลหรือหลักฐานการจัดซื้อในอดีต เพื่อที่ดำเนินการควบคุมพัสดุในการซ่อมบำรุงรักษา มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการบำรุง เก็บรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ และมีการตรวจสอบสภาพพัสดุครุภัณฑ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.6 ด้านการจำหน่ายพัสดุ มีดังนี้ มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำให้ความเข้าใจทั้งคณะผู้บริหารและครูในการดำเนินการจำหน่ายพัสดุ พร้อมกำหนดแนวทางประชุมชี้แจงในการตรวจพัสดุประจำปี สืบค้นหาชิ้นส่วนของพัสดุครุภัณฑ์ที่ต้องการจำหน่าย งานพัสดุต้องมีการวางแผนการจำหน่ายพัสดุที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจการทำการเอกสารจำหน่ายพัสดุ และตระหนักถึงความสำคัญ สร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายในการจำหน่ายพัสดุ เพื่อดำเนินการจำหน่ายได้ถูกต้องตามระเบียบราชการกำหนด

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

ปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนพัสดุ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมชี้แจง เตรียมการล่วงหน้าพร้อมกำหนดระยะเวลาความต้องการใช้พัสดุให้ชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานตามแผนการใช้พัสดุ อย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการวางแผนพัสดุ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำกับติดตามผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ให้เตรียมการล่วงหน้า พร้อมเขียนรายละเอียดของพัสดุ กำหนดระยะเวลาความต้องการใช้พัสดุให้ชัดเจน จัดส่งบุคลากรในการปฏิบัติงานเข้าอบรมสม่ำเสมอ เพื่อให้จัดหาพัสดุได้สอดคล้องกับระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการ
3. ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ งานพัสดุควรมีการวางแผนการเบิกและการจ่ายพัสดุ มีการจัดทำคู่มือแนะนำวิธีการปฏิบัติงานในการเบิกจ่ายพัสดุให้ผู้เบิกจ่ายปฏิบัติตามขั้นตอน มีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนการเบิกจ่าย และมีการบันทึกข้อมูลการเบิกจ่ายเป็นปัจจุบัน
4. ด้านการควบคุมพัสดุ งานพัสดุต้องมีการติดตามตรวจสอบพัสดุ การลงบัญชีพัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน จัดหมวดหมู่ของพัสดุ กำหนดรหัสจัดทำประวัติครุภัณฑ์ และหาโปรแกรมควบคุมด้วยระบบสารสนเทศมาใช้ในการควบคุมพัสดุ
5. ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ หน่วยงานที่ใช้พัสดุควรมีการตรวจสอบสภาพพัสดุ ครุภัณฑ์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้ได้รับการซ่อมบำรุงพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา และงานพัสดุต้องมีการจดทะเบียนประวัติการซ่อมบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน
6. ด้านการจำหน่ายพัสดุ ผู้บริหารสถานศึกษาและงานพัสดุต้องจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการกระบวนการจำหน่ายพัสดุและการตรวจสอบพัสดุประจำปีของสถานศึกษาหรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำให้ความเข้าใจทั้งคณะผู้บริหารและครูในการดำเนินการจำหน่ายพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ควรมีการศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2560ก). พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- _____. (2560ข). ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: กรมฯ.

กระทรวงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม. (2560). กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

ชุติมา สรรพใส. (2562). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานพัสดุผ่านระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทัศนีย์ นนทวิสูตร. (2555). **ปัญหาการบริหารงานพัสดุโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกัญญา ศรีทับทิม. (2555). **กลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุภารัตน์ บาลนาคม. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อดิศักดิ์ ศรีนา. (2560). **สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. 5(19): 28-37.

อุรา วงศ์ประสงค์ชัย. (2556, 1 มกราคม-มิถุนายน). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของผู้ปฏิบัติงานพัสดุมหาวิทยาลัยนเรศวร**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1).

E0070S: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE CONDITIONS OF THE ACADEMIC LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS IN MUEANG TRAT DISTRICT UNDER THE TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิภาวรรณ ด่านวันดี¹ สมณี การีเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 294 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไป ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการทดสอบที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนา เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended questionnaire)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ดูแล ติดตาม ให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การสอนให้เพียงพอต่อผู้เรียน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This aimed of the research was to study the conditions of the academic leadership of the school, compare the conditions of the academic leadership and to study guidelines for developing academic leadership of school administrators in Mueang Trat District under the Trat Primary Educational Service Area Office. The population was 294 teachers. The tools were divided into 3 sections. The first one was the check list questionnaire asking about general status of the respondents. The second was a level of academic leadership of school administrators by program analyze data using Mean, S.D, T-test and One Way ANOVA. The third was suggestions for guidelines to develop the conditions using the open-ended questionnaire.

The results of the study proposed that:

1. The conditions of the academic leadership of the school administrators in Mueang Trat District under the Trat Primary Educational Service Area Office was at a high level. When considered in each aspect, it was found that the supervision and the evaluation of the teachers' teaching were at the highest level. The next one was the provision of things promoting learning conditions and the development of academic standards had the least average.

2. Academic Leadership of School Administrators in Mueang Trat District Under The Trat Primary Educational Service Area Office. Classified by education level is not different, considering side by side statistically significant difference at .05, classified by work experience not different, considering each aspect, it was a statistically significant difference at the .05, and classified by the size of the educational institutes, it was different size. There were different opinions at the statistical significance level of .05 and different at the statistical significance level of .01. There are no different opinions.

3. The Recommendations for the conditions of the academic leadership of the School Mueang Trat District under the Trat Primary Educational Service Area Office, was the leader of the school should directed and follow up teachers to prepare learning management plans according to curriculum. School administrators should promote and support teaching materials and equipment sufficiently for learners.

Keywords: conditions of the academic administrator leadership, school administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นำองค์กรให้ก้าวไปในกระแสการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีมาตรฐาน

วิชาชีพก็สามารถที่จะปฏิบัติงานและดำเนินงานทางการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังได้จนประสบความสำเร็จ มีผลต่อคุณภาพการศึกษาและเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมืองและประชาชนทุกคนโดยเฉพาะนักเรียนซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน (สุพล วังสินธ์. 2550: 29-30)

ผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (Ordinary Nation Education: O-NET) ปีการศึกษา 2564 ค่อนข้างต่ำ โดยวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 39.14 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2564) ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเกิดมาจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลกระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (ไพเราะ พัดดาสิงห์. 2554) หากขาดการวางแผนที่ดี มอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตามผลและการประเมินผล แสดงว่าผู้บริหารยังไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการบริหารงานด้านวิชาการ ผู้บริหารยังขาดเทคนิคการนิเทศงาน หรือขาดภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามสถานภาพของครู
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

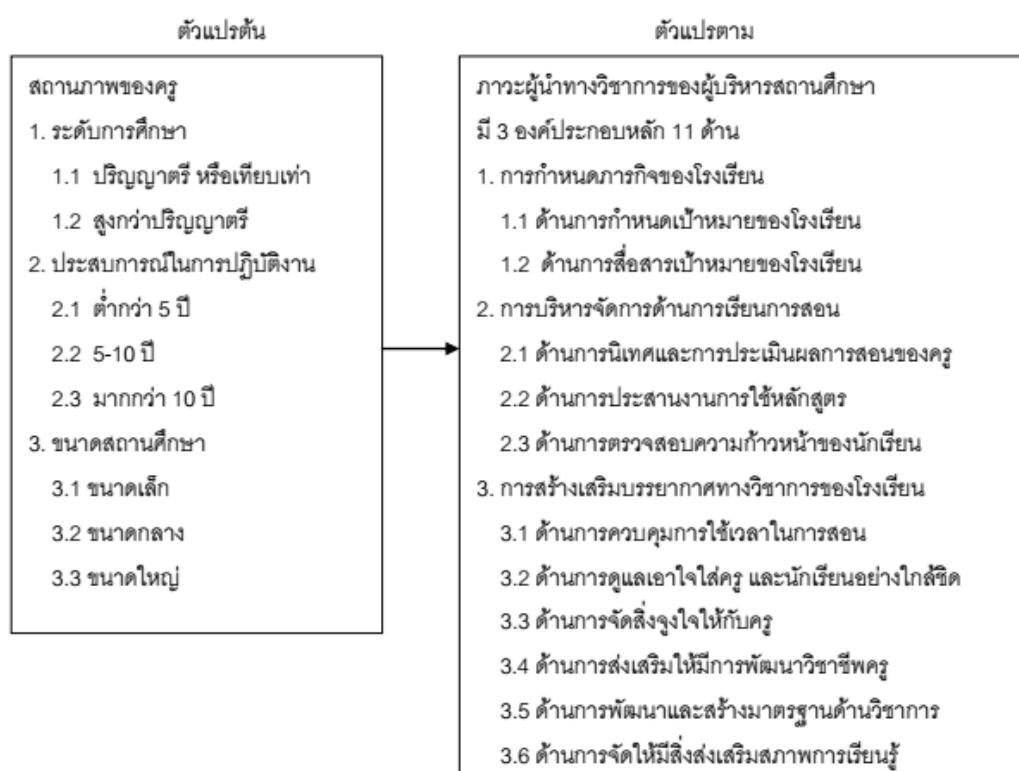
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้นำทางวิชาการและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่อไป
2. เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ วางแผนและกำหนดนโยบายในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3. สามารถใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหาร พัฒนาการทำงานใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริง และตรงตามความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามกรอบแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 211-224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 1,104 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมตราด ในปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน

(Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 294 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นหน่วยในการสุ่ม จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น

- 1.1 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี
- 1.2 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี
- 1.3 ขนาดสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 11 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ ประเภทโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ โดยผู้วิจัยใช้วิธีสังเกตองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3 องค์ประกอบหลัก และ 11 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2554: 103) และได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้ มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่าความเที่ยงตรง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 294 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัส

4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมุติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในอำเภอมือสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอมือสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ทดสอบสมมุติฐาน

3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอมือสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา จะใช้การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent samples test)

3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอมือสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอมือสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอมือสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 294			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.48	.295	มาก	4
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.45	.312	มาก	9

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 294			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู	4.50	.297	มาก	1
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	4.46	.293	มาก	7
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.44	.337	มาก	10
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.47	.318	มาก	6
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.48	.324	มาก	5
8. ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู	4.46	.318	มาก	8
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.48	.291	มาก	3
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.41	.357	มาก	11
11. ด้านการจัดการให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.49	.310	มาก	2
รวม	4.47	.229	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .229) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .229) รองลงมาคือ ด้านการจัดการให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .310) และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .357)

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกระดับการศึกษา จำแนกตามประเภทการทำงาน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.1 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้มีความคิดเห็นแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ดูแล ติดตาม ให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การสอนให้เพียงพอต่อผู้เรียน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ดูแล ติดตาม ให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การสอนให้เพียงพอต่อผู้เรียน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษสถานศึกษาในสังกัด ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์

กว้างไกลในการบริหารงานทางการศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมในการพัฒนาครูผู้สอนส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ จักริ จันดี และ มีศักดิ์ แสงศิลา (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเผด็จ มีชัย (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัย

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนกำหนดเป้าหมายโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายโดยใช้จุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และโรงเรียนของท่านกำหนดเป้าหมายโดยมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นุสรา หันตา (2556) ศึกษาเปรียบเทียบและหาข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและคณะครูดำเนินการจัดคู่มือการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ รวมถึงผู้บริหารดำเนินการประชุมชี้แจงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ทำให้ภารกิจของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นุสรา หันตา (2556) ศึกษาเปรียบเทียบและหาข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

1.3 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูบันทึกผลการประเมินการจัดการเรียนการสอน รวมถึงผู้บริหารช่วยเหลือครูโดยการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์การสอนซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ภัสรา ชูเสน (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน

1.4 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างพอเพียง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นุสรา หันถา (2556) ศึกษาเปรียบเทียบและหาข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

1.5 ด้านการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน ใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนซ่อมเสริมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพนักเรียน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ จักรี จันดี และ มีศักดิ์ แสงศิลา (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียน มีการวางแผนงานไว้ล่วงหน้ากำหนดมาตรการเกี่ยวกับการสอนแทน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษโดยไม่ให้กระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ นัสดาเทพ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ นัสดาเทพ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะของตนอย่างเต็ม ส่งเสริมและสนับสนุนครูที่มีความสามารถพิเศษให้มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูมีห้องทำงานอุปกรณ์ เครื่องมือรวมถึงสภาพแวดล้อม ที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ จักรี จันดี และ มีศักดิ์ แสงศิลา (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำกิจกรรมวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

และพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เกตุสุตา กิ่งการจร (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นตามสภาพและบริบทของโรงเรียน ประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครูผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ แต่งตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนโดยมีคำสั่งชัดเจน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ จักรี จันดี และ มีศักดิ์ แสงศิลา (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เกตุสุตา กิ่งการจร (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนว ระบบอินเทอร์เน็ต สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารและคณะครูประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ นัฏดาเทพ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เกตุสุตา กิ่งการจร (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้

เวลาในการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ จักรี จันดี และ มีศักดิ์ แสงศิลา (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ อำนวยิยา ภูมิไธสง (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกันน้อยเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้มีความคิดเห็นแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนโดยมีคำสั่งชัดเจน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นตามสภาพและบริบทของโรงเรียน พร้อมประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

- เกตุสุตา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จักรี จันดี และ มีศักดิ์ แสงศิลา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- นุสรา หันดา. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ภัสรา ชูเสน. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ลัดดาวรรณ นิตดาเทพ. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเผด็จ มีชัย. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2564). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ตราด: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สุพล วงสินธ์. (2550). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. วารสารวิชาการ.
- อัมมิกา ภูมิไธสง. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Hallinger, P.; & Murphy, M. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*. 8(6): 221-224.

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

E0071S: การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

SCHOOL CURRICULUM ADMINISTRATION OF PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

ฉัตรภรณ์ จุฬมะตัง¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้นจำนวน 361 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยการการแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportiauate stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 2 ส่วน ได้แก่ แบบสำรวจรายการและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าที่ใช้พิจารณา ความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F-test

ผลการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถาม

1. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยพิจารณาจากข้อดังนี้

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Abstract

School Curriculum Administration of Pathumthani primary educational service area office 2. The purposes of this research was to study and compare the School Curriculum Administration under the supervision of Pathumthani primary educational service area office 2. classified by position, level of education and teaching experiences in the academic. The samples of School administrators were 70

persons. The samples teachers were 291 persons. There were 361 persons. of Primary Educational Service Area Office 2 Pathumthani, by setting the size of the sample Krejcie; & Morgan (1970: 607-610) Proportiauate stratified random sampling and Sample random sampling. The instrument used for data collection was questionnaire with two parts: checklist and five rating scale. The statistics of data analysis were percentage, mean, Standard Deviation. The hypothesis test was independent t-test and the F-test

The research results found as follows:

1. School Curriculum Administration Pathumthani primary educational service area office 2. Were at a highest level.

2. Comparison School Curriculum Administration under the supervision of Pathumthani primary educational service area office 2. Each expect different were statistically significant different at the .01 level. The level of education found that in overall different was statistically significant different at the .05 level and teaching experiences found that in overall different was statistically significant different at the .01 level

Keywords: School Curriculum Administration, Pathumthani primary educational service area office 2

บทนำ

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน 'วิถี' การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นั้นได้มีการออกแบบระบบการเรียนรู้รูปแบบใหม่ขึ้นมามากมาย มีการเปลี่ยนแปลงและลดบทบาทครูในการบรรยาย และได้มีการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษาต่าง ๆ และมีการพัฒนาระบบของการเรียนรู้ตลอดชีวิตขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสูงสุด ให้สามารถควบคุม ดูแล การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ผู้เรียนจะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงตามแตกต่างของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกัน แต่ละประเภทและการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการเสริมสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่นซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งต่อเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป โดยการส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพการสร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วม

พัฒนาคน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศในการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ (ยุทธศาสตร์แห่งชาติ. 2561: บทนำ)

สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษา จึงต้องสนองนโยบายและพยายามขับเคลื่อนการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โดยเฉพาะหลักสูตรสถานศึกษา ต้องเชื่อมโยงและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย และคสวามรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิตโดยมุ่งเน้นผู้เรียน (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งการดำเนินงานบริหารหลักสูตรและนำข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มาปรับปรุงเรื่องการบริหารหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารตนของผู้วิจัยประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

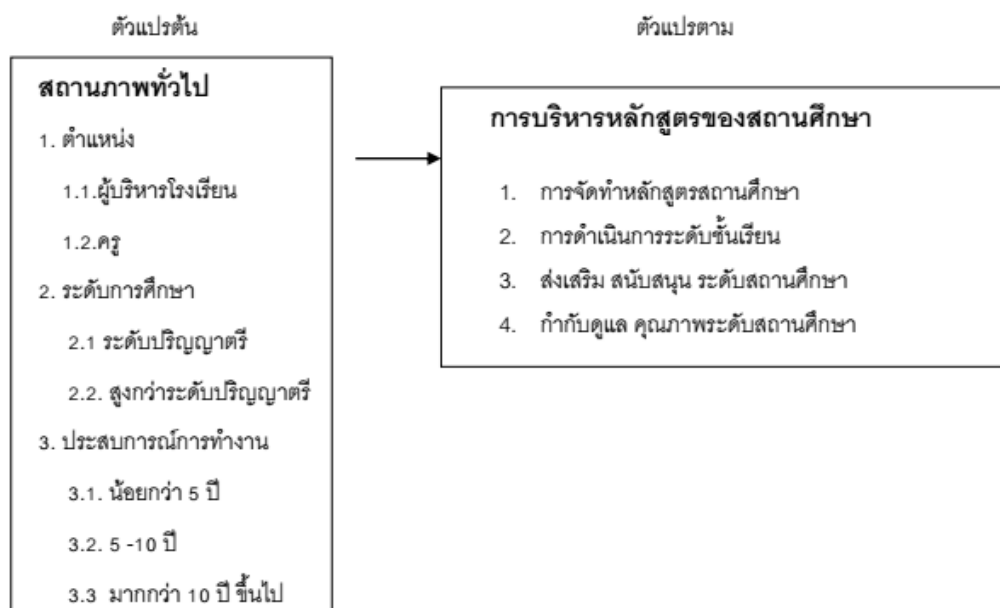
การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ตาม การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานวิชาการมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 35) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน และครู จำนวน 1,195 คน จำนวนทั้งหมด 1,280 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้นจำนวน 361 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยการแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 361 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .891

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน และครู จำนวน 1,195 คน จำนวนทั้งหมด 1,280 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครู จำนวน 291 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 361 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยการการแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportiate stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ เพื่อนำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204)

2.3 ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบ t-test (Independent Simple Test) ค่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ใช้ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินการ	ลำดับที่
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.35	.67	มาก	2
2. การดำเนินการระดับชั้นเรียน	4.34	.53	มาก	3
3. ส่งเสริม สนับสนุน ระดับสถานศึกษา	4.36	.73	มาก	1
4. กำกับดูแล คุณภาพระดับสถานศึกษา	4.25	.74	มาก	4
โดยรวม	4.32	.67	มาก	

จากตาราง 1 การดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริม สนับสนุน ระดับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .73) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .67) การดำเนินการระดับชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .53) และการกำกับดูแล คุณภาพระดับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .74)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

ดำเนินบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig.
	ครู		ผู้บริหาร			
	(n = 291)		(n = 70)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.30	.47	4.55	.20	-4.409**	.000
2. การดำเนินการระดับชั้นเรียน	4.26	.44	4.61	.30	-6.126**	.000
3. ส่งเสริม สนับสนุน ระดับสถานศึกษา	4.29	.44	4.62	.25	-6.016**	.000
4. กำกับดูแล คุณภาพพระดับสถานศึกษา	4.15	.55	4.67	.25	-7.662**	.000
โดยรวม	4.05	.47	4.47	.16	-7.441**	.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 การดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูและผู้บริหาร มีการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 การเปรียบเทียบดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ดำเนินบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 291)		(n = 70)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	.47	4.41	.37	-1.992**	.001
2. การดำเนินการระดับชั้นเรียน	4.28	.44	4.43	.40	-3.239	.274
3. ส่งเสริม สนับสนุน ระดับสถานศึกษา	4.34	.39	4.37	.49	-.645*	.015
4. กำกับดูแล คุณภาพพระดับสถานศึกษา	4.15	.57	4.44	.46	-4.925**	.003
โดยรวม	4.06	.47	4.25	.39	-3.781*	.018

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 การดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านกำกับดูแล คุณภาพระดับสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านส่งเสริมสนับสนุนระดับสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านการดำเนินการระดับชั้นเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ดำเนินการบริหารหลักสูตร ของสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.389	2	.694	3.625*	.0288
	ภายในกลุ่ม	72.212	377	.192		
	รวม	73.601	379			
2. การดำเนินการระดับ ชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.508	2	.754	3.931*	.020
	ภายในกลุ่ม	72.334	377	.192		
	รวม	73.842	379			
3. การส่งเสริม สนับสนุน ระดับ สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.272	2	1.136	6.368**	.002
	ภายในกลุ่ม	67.250	377	.178		
	รวม	69.522	379			
4. การกำกับดูแล คุณภาพ ระดับสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.250	2	3.125	10.928**	.000
	ภายในกลุ่ม	107.800	377	.286		
	รวม	114.049	379			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.342	2	2.171	10.982**	.000
	ภายในกลุ่ม	74.524	377	.198		
	รวม	78.866	379			

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมด้านส่งเสริม สนับสนุนระดับสถานศึกษาและด้านการกำกับดูแลคุณภาพระดับสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการดำเนินการระดับชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

1. การดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริม สนับสนุน ระดับสถานศึกษามีค่าสูงสุด การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการกำกับดูแล คุณภาพระดับสถานศึกษามีค่าต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูและผู้บริหาร มีการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้าน กำกับดูแล คุณภาพระดับสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านส่งเสริม สนับสนุน ระดับสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านการดำเนินการระดับชั้นเรียน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมด้านส่งเสริม สนับสนุนระดับสถานศึกษา และด้านการกำกับดูแลคุณภาพระดับสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการดำเนินการระดับชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียน หลักสูตรเป็นการวางแผนในการปฏิบัติที่นำยุทธศาสตร์มาปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และนำผลการประมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่จัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพสากลมาตรฐานของชาติและมาตรฐานที่ชุมชนท้องถิ่นต้องการและการบริหารหลักสูตรให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายเนื่องจากคุณภาพผู้เรียนเกิดจากการที่โรงเรียนมีหลักสูตรที่มีคุณภาพและการนำหลักสูตรใช้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของ สุกัญญา ประมาทยะยัง (2560: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนตามความคิดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และด้านการกำกับดูแลคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบการเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.1 ผลเปรียบเทียบการเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน กลุ่มประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี กลุ่มประสบการณ์การสอน 5-10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มประสบการณ์การสอน 5-10 ปี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาทั้งผู้บริหารและครูทุกคน โดยบุคลากรนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป และภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล เช่น ผู้บริหารมีภาระหน้าที่จัดทำวางแผนในการดำเนินการบริหารหลักสูตรตามขั้นตอน เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักด้วยการให้ครูที่มีประสบการณ์มาก ให้ความรู้การออกแบบการเรียนรู้และนำหลักสูตรมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครูที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อให้ทุกคนต้องมีความเข้าใจ มีความรู้เรื่องของหลักสูตร มีการกำหนดการจัดการเรียนรู้ จัดทำแผนการเรียนรู้ เป็นการกำหนดการจัดการจัดการเรียนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้รายวิชาเพื่อสามารถจัดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ประมาะยัง (2560: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนตามความคิดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 3 ด้าน ได้แก่ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และด้านการกำกับดูแลคุณภาพ ผลการวิจัยพบ ความคิดเห็นครูเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันและปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลเปรียบเทียบการเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ระดับสถานศึกษา และด้าน กำกับดูแล คุณภาพระดับสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการดำเนินการระดับชั้นเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เมื่อครูผู้สอนได้ศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีย่อมมีทฤษฎีและแนวการปฏิบัติที่มากกว่าครูผู้จบในระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสิษฐ สังฆเวท (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาแนวทางการบริหารหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาและวิทยฐานะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูและผู้บริหาร มีการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูมีหน้าที่แตกต่างกัน เช่นผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดเป้าหมายให้แก่สถานศึกษาดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และครูมีหน้าที่นำนโยบายลงสู่นักเรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน นำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียน ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างรายวิชา ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการเรียนรู้ไปใช้ในชั้นเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ วัดและประเมินผล ส่งผลให้มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา วาปีทะ (2564: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารและครูวิชาการที่มีต่อการดำเนินงานบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรมีบทบาทในการทำวิจัยในชั้นเรียน เกี่ยวกับการสนับสนุนและจัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับการมีความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตลอดจนมีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการหลักสูตร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาดำเนินการวิจัยในด้านอื่น ๆ ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกไปถึงคุณภาพการศึกษาที่เป็นผลมาจากการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2542ข). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์กลางคึกฤทธิ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2553). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- ชุติมา วาปีทะ. (2564). การดำเนินงานการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนคาทอลิก
สังฆมณฑลอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิศิษฐ์ สังฆเวช. (2557). การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับ
ประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: ศูนย์ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). แนวทางการบริหารหลักสูตรตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุกัญญา ประมาะยัง. (2560). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ในรายงานการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560. หน้า 716-722.

E0072S: การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

THE OPERATION IN STUDENTS CARE AND SUPPORT SYSTEM AFFECTING STUDENT'S QUALITY OF LIFE IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA BANGKOK 2

ณัฏฐรัตน์ ดาบทิมพ์ศรี¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และ 4) เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.6-1 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.982 และใช้สถิติ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมนักเรียน การคัดกรองนักเรียน การส่งต่อ และการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการเรียนรู้ ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านร่างกาย 3) การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .586^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมนักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การส่งต่อ การป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน และการคัดกรองนักเรียน

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, คุณภาพชีวิตของนักเรียน

Abstract

The purposes of this research were to 1) to study the operation in students care and support system, 2) to study the student's quality of life, 3) to study the relationship between the operation in students care and support system in schools and the development of the student's quality of life and 4) to study the operation in students care and support system affecting student's quality of life. 361 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 were the samples in this research obtained by simple random sampling and used the Krejcie and Morgan Table (1970: 608). 5-level rating scale questionnaire was used to collect data. The Index of Item Objective Congruence (IOC) was 0.6-1 and the reliability was 0.982. The statistic tools used to analyze data were percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The result of the research revealed that: 1) The operation in student care and support system in schools was at a much level ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.42). When considered in each aspect, every aspect was at a high level. In the order of descending, they were prevention and revision students' problems, student promotion, student screening, student referral and knowing the individual student. 2) For the student's quality of life, it was at a high level ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.51). When considered in each aspect, it found that every aspect was at a much level. In the order of descending, they were environment, learning, emotional and mental and bodily. 3) The operation in students care and support system affecting the student's quality of life in schools had the positive relationship and was in a moderate level.; the statistical significant was 0.05. And 4) the multiple regression coefficients. In the order of descending, they were Encouraging students knowing students individually, referral, preventing and solving student problems, and screening students.

Keywords: students care and support system, student's quality of life

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันระบบการศึกษาไทยมีปัญหา เพราะสังคมไทยมีความเจริญก้าวหน้าในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้าน เศรษฐกิจ วัฒนธรรม โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตของเด็กและเยาวชนมากขึ้น อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ทำให้เด็กและเยาวชนในวัยเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น หนีเรียน ดิตยาเสพติด เที่ยวกลางคืน ขาดคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้ได้รับค่านิยมที่ผิด ๆ ทำให้ขาดการควบคุมตนเองจนกลายเป็นเด็กก้าวร้าว ซึ่งนับวันปัญหาของเด็กและเยาวชนยิ่งทวีความรุนแรงและขยายวงกว้างมากขึ้น จนทำให้เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ ตามมา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546) ซึ่งสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ทำให้นักเรียนมีปัญหา ซึ่งตัวนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหอย่างเร่งด่วน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

(มรุณิน แผลงจันทร์. 2554: 9) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาที่มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงกำหนด นโยบายสำคัญในการให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง จัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่าง จริงจังต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งนักเรียนทุกคนจะต้องได้รับการดูแล ช่วยเหลือ พิทักษ์ปกป้อง ค้ำครองอย่าง รอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสม ทันการณ์ และได้รับการพัฒนาในทุกมิติเพื่อให้เป็นคนดีมีความสุข และ ปลอดภัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2563: 1) อีกทั้งการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนทุกคนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขในสังคม เป็นระบบที่มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนประกอบด้วย การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ (นิตยา คะเนนิต และ วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2559: 350)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 มาตรา 11 (3) และมาตรา 19 ที่ให้มีการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน รวมทั้งให้การช่วยเหลือทางวิชาการ การวิจัยและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน เงินอุดหนุน สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข หรือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ให้ความสำคัญและสนใจในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้น (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560. หน้า 5-7) นอกจากนี้ ดวงกมล ลินเพ็ง (2553: 2) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตบุคคล และ สังคมให้มีคุณภาพ มีความเจริญงอกงาม ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถ พึ่งพาตนเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ โดยโรงเรียนเป็นตัวแทนของสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ สำคัญในการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนให้ได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามศักยภาพและความความสามารถของผู้เรียน ทำให้โรงเรียนต้องมีการจัดบริการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของนักเรียน ประกอบด้วย ความต้องการในด้านพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจและ สังคม ซึ่งโรงเรียนมีหน้าที่ในส่งเสริมให้เด็กได้รับสารอาหารที่เป็นประโยชน์และการออกกำลังกายที่เหมาะสม เพื่อให้ ร่างกายเจริญเติบโต และต้องจัดการเรียนการสอนให้เด็กเกิดการเรียนรู้มีพัฒนาการด้านสติปัญญา พัฒนาการด้าน อารมณ์และจิตใจ รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ด้วยความ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ให้มีความสมบูรณ์พร้อมในลักษณะองค์รวม ทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และมีคุณค่า โดยในปีการศึกษา 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกาศให้เป็นปีแห่งการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะต้องได้รับการเอาใจใส่ของ ผู้ที่มีส่วนร่วมของทุก ๆ คน ทุก ๆ ด้าน รวมถึงผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และในการดำเนินงานของแต่ละโรงเรียนประสบ ความสำเร็จมากมายต่างกัน โดยสังเกตได้จากสถิตินักเรียนในสถานศึกษา ซึ่งบางสถานศึกษาขาดการดำเนินงานที่ ต่อเนื่องและจริงจัง โรงเรียนจึงต้องส่งเสริมให้เด็กได้รับสารอาหารที่เป็นประโยชน์และการออกกำลังกายที่เหมาะสม เพื่อให้ร่างกายเจริญเติบโต และต้องจัดการเรียนการสอนให้เด็กเกิดการเรียนรู้มีพัฒนาการด้านสติปัญญา พัฒนาการ

ด้านอารมณ์และจิตใจ รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม ถ้าเด็กสามารถปรับตัวได้สำเร็จก็จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีบุคลิกภาพดี มีความทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการดำรงชีวิต ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559: 10)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการให้การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

1. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาทุกชั้นตอนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาทุกชั้นตอนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

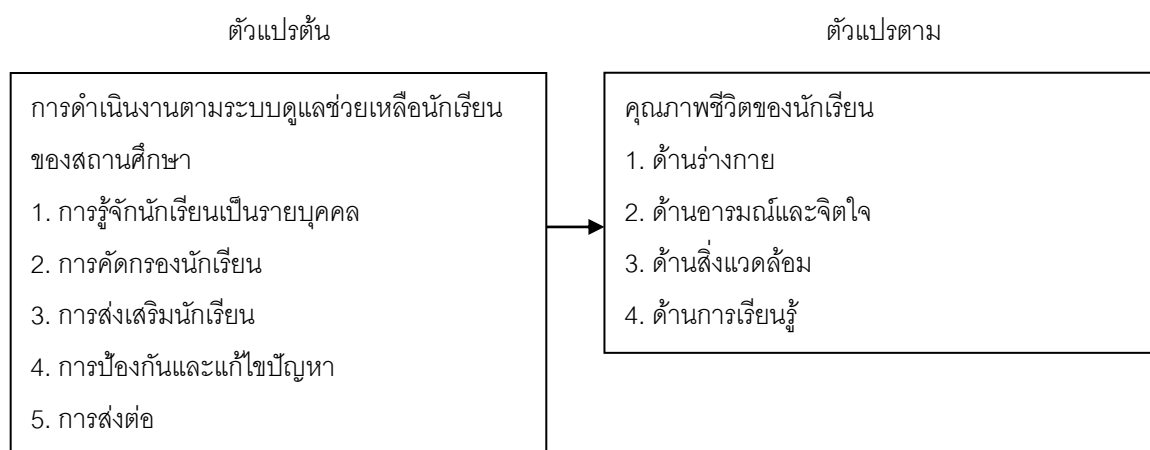
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดอย่างเข้มแข็งจริงจังต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ของสำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559: 45) มาประกอบการศึกษา ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อ

สำหรับคุณภาพชีวิตของนักเรียน ได้ทำการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตของนักเรียนมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านอารมณ์และจิตใจ 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านการเรียนรู้ แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ และคุณภาพชีวิตของนักเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 361 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความ

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ระหว่าง 0.60-1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.252-0.845 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของนักเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.509-0.825 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.982

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 แห่ง จำนวน 5,807 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	102	28.3
หญิง	259	71.7
รวม	361	100
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	310	85.9
ปริญญาโท	51	14.1
ปริญญาเอก	-	-
รวม	361	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	74	20.5
4-6 ปี	155	42.9

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
7-9 ปี	49	13.6
10 ปี ขึ้นไป	83	23
รวม	361	100

ตาราง 1 พบว่า ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 ส่วนเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9 และระดับปริญญาโท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และ 7-9 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	n = 361			
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1)	4.28	0.45	มาก	5
2. การคัดกรองนักเรียน (X_2)	4.32	0.53	มาก	3
3. การส่งเสริมนักเรียน (X_3)	4.36	0.47	มาก	2
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา (X_4)	4.45	0.47	มาก	1
5. การส่งต่อ (X_5)	4.29	0.51	มาก	4
เฉลี่ย	4.34	0.42	มาก	-

จากตาราง 2 ผลการศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การป้องกันและแก้ไขปัญหา (X_4) ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ การส่งเสริมนักเรียน (X_3) ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.47) การคัดกรองนักเรียน (X_2) ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.53) การส่งต่อ (X_5) ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.51) และการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1) ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตของนักเรียน พบรายละเอียดดังนี้

คุณภาพชีวิตของนักเรียน	n = 361			
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1. ด้านร่างกาย	4.10	0.52	มาก	4
2. ด้านอารมณ์และจิตใจ	4.13	0.60	มาก	3
3. ด้านสภาพแวดล้อม	4.27	0.55	มาก	1
4. ด้านการเรียนรู้	4.25	0.56	มาก	2
เฉลี่ย	4.19	0.51	มาก	-

จากตาราง 3 ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม (Y_3) ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ (Y_4) ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) ด้านอารมณ์และจิตใจ (Y_2) ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60) และด้านร่างกาย (Y_1) ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน พบรายละเอียดดังนี้

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_{tot}	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	1	.769**	.728**	.667**	.575**	.870**	.462**	.503**	.455**	.388**	.497**
X_2		1	.639**	.541**	.499**	.811**	.340**	.333**	.325**	.292**	.354**
X_3			1	.842**	.670**	.902**	.479**	.541**	.553**	.487**	.567**
X_4				1	.751**	.883**	.451**	.523**	.573**	.537**	.573**
X_5					1	.818**	.531**	.480**	.440**	.482**	.530**
X_{tot}						1	.527**	.552**	.544**	.508**	.586**
Y_1							1	.746**	.713**	.649**	.850**
Y_2								1	.862**	.772**	.933**
Y_3									1	.868**	.948**
Y_4										1	.905**
Y_{tot}											1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในแต่ละด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .586^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการส่งต่อ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ

ตาราง 5 ผลการศึกษาการถดถอยพหุคูณแบบปกติของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน พบรายละเอียดดังนี้

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา	B	S.E.	β	t	p
การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	.249	.085	.222	2.946*	.000
การคัดกรองนักเรียน	-.146	.064	-.153	-2.291*	.023
การส่งเสริมนักเรียน	.247	.092	.232	2.689*	.008
การป้องกันและแก้ไขปัญหา	.175	.095	.161	1.838	.067
การส่งต่อ	.202	.064	.202	3.157*	.002
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)			.622		
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)			.387		
Adjusted $R^2 = .379$, $S.E._{est} = .402$, $F = 44.868$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .622 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้รวมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตนักเรียนได้ร้อยละ 38.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .402 โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ดังนี้ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\beta = .232$) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\beta = .222$) ด้านการส่งต่อ ($\beta = .202$) และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\beta = .161$) ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษา

1. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ การป้องกันและแก้ไขปัญหา รองลงมาคือ การส่งเสริมนักเรียน การคัดกรองนักเรียน การส่งต่อ และการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

2. ระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านร่างกาย ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในแต่ละด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการส่งต่อ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ

4. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมนักเรียน 2) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 3) ด้านการส่งต่อ 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) ด้านการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้มีการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อสังคมและความปลอดภัยแก่นักเรียน นักศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553: 58) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมมีระดับของผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาทั้ง 5 ขั้นตอน อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งมล นาคะเวช (2553: 64) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับคุณภาพนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทรา ฮวดเจริญ (2550:

118) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ การส่งต่อนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นั้นมีความเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิตและเป็นที่พึงพอใจของนักเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการเรียนรู้ โดยผ่านการรับรู้และการประเมินรวมทั้งหมด 4 ด้าน จึงส่งผลให้มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่ามีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตการรับรู้ว่าได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีปราศจากมลพิษต่าง ๆ รับรู้ว่ามีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ สมบูรณ์ (2556: 137) เรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน นักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นด้านจิตใจและด้านอารมณ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิการ์ มาศยงค์ (2554: 60) ได้วิจัยเรื่องระดับคุณภาพชีวิตในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในโรงเรียนด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อนในโรงเรียนอยู่ในระดับดี ส่วนด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านวิชาการและด้านสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับไม่ดี

3. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .586^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการส่งต่อ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ เพราะว่าการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐาน มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน มีการประสานงานความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งมีกิจกรรมและเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่มีคุณภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะส่งผลให้การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ ค่าสหสัมพันธ์ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด (.573) เป็นเพราะครูมีการประสานงานกับผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เพราะนักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป ส่วนด้านการคัดกรองนักเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด (.354) เป็นเพราะว่า ครูต้องมีการจำแนกนักเรียนเป็นกลุ่ม โดยใช้เครื่องมือที่เป็นเอกสารจำนวนมาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการคัดกรอง เพื่อการแก้ปัญหาในการคัดกรองเด็กที่ดีควรมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการการคัดกรองนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553: 71) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ ชุตินาถ วรแก้ว (2559: 84) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียน โดยภาพรวมมีทั้งหมด 3 ด้าน โดยด้านที่ดีที่สุดคือ ด้านการส่งต่อ รองลงมาคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

4. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการส่งต่อ และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ สำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แสดงว่า สถานศึกษามีมีการประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนในการแก้ปัญหานักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553: 79) ศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่สถานศึกษามีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ติดตามการส่งต่อเป็นระยะ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมลักษณ์ พรหมมีเนตร และ จันทนา จันทร์บรรจง (2547: 54) ที่กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาควรมีบทบาทในการช่วยเหลือและประสานงานกับครูอาจารย์อื่น ๆ ในการแก้ปัญหานักเรียน รวมทั้งประสานงานกับผู้ปกครองหน่วยงานภายในและภายนอกโรงเรียน และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2547: 25) กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมทุกเป้าหมายและบรรลุผลจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกสังคม ในการประสานงานและการสร้างความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกัน ส่วนการส่งเสริมนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อาจเนื่องจาก สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียน จัดสรรงบประมาณและจัดทำโครงการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ควรให้ครูที่ปรึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลส่วนตัวนักเรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการเรียน ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว และพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านร่างกาย ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านดังกล่าว เพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในแต่ละด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตนักเรียนในทุก ๆ ด้านให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

4. จากผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ ดังนี้ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหาและการส่งต่อ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยระเบียบวิธีวิจัยอื่น ๆ โดยศึกษาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลในรูปแบบต่าง ๆ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือในสถานศึกษา ระดับต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2560). พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2547). แนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2563). คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปีการศึกษา 2563. กรุงเทพฯ: ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ชุติมา ถาวรแก้ว. (2559). การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียนของสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: เทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี.

ดวงกมล ดินเพ็ง. (2553). การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้: การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทรัตน์ เกื้อหนุน. (2553). การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- นิตยา คะเนนิล และ วาโร เฟ็งสวัสดี. (2559). การพัฒนารูปแบบกระบวนการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย.
8(2): 357-359.
- มธุริน แผลงจันทิก. (2554). การศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชัยภูมิ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ยิ่งกมล นาคะเวช. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับคุณภาพ
นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- รัตนาภรณ์ สมบุรณ์. (2556). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนโรงเรียนสงเคราะห์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมลักษณ์ พรหมมีเนตร และ ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2547). ระบบการบริหารงานที่ปรึกษานักเรียนระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร. 12(1): 47-61.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุพรรณิการ์ มาศยงค์. (2554). คุณภาพชีวิตนักเรียนในโรงเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อินทิรา ฮวดเจริญ. (2550). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปราจีนบุรี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 1(3):
113-121.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970) . Determining Sample Size for Research Activities,
Psychological Measurement. 30(3): 607-610.

E0073S: การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

SUPERVISION WITHIN EDUCATIONAL INSTITUTIONS THAT AFFECT TEACHERS' LEARNING MANAGEMENT EFFICIENCY MUEANG TRAT DISTRICT UNDER THE TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.

พรรณทิพา ดีหลาย¹ ภารดี อนันต์นาวิ² พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู 4) ศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการในการวิจัย ได้แก่ ครูในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 214 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (Stratified Random Sampling) กำหนดตามขนาดโรงเรียนเป็นชั้นและทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม การนิเทศโดยผู้บริหาร และการนิเทศแบบคลินิก
2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น การใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน
3. การนิเทศภายในของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r = .92$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การนิเทศภายในแบบร่วมมือ ด้านการนิเทศโดยผู้บริหาร และด้านการนิเทศแบบคลินิก

คำสำคัญ: การนิเทศภายในสถานศึกษา, ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of internal supervision of schools, 2) to study the effectiveness of teachers' learning management, 3) to study the relationship between the internal supervision of schools and teacher's learning management efficiency, 4) A study of supervision within educational institutions affecting teachers' learning management efficiency. Mueang Trat District Under the Trat Primary Educational Service Area Office. The sample used in this research were teachers in Mueang Trat District. under the Office of Trat Primary Educational Service Area, Academic Year 2022, 214 people. The sampling group was determined by stratified random sampling (Stratified Random Sampling) determined by school size into classes and simple random sampling. The tool used was a questionnaire with a rating scale of 5 levels with a confidence value of .98 for the entire issue. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Pearson Product-Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. Internal supervision of educational institutions Under the Office of Trat Primary Educational Service Area, the overall level was at a high level ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .46). join Executive Supervision and clinical supervision.

2. Teacher learning management efficiency Mueang Trat District Under the Trat Primary Educational Service Area Office The overall score was at a high level ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .63). The top 3 were at the high level, namely the aspect of learning activities that focused on learners. use of teaching materials and promotion Support the atmosphere and classroom environment.

3. The school's internal supervision was positively correlated with the teacher's learning management efficiency. was at a high level ($r = .92$) with a statistical significance at the .01 level.

4. Supervision within educational institutions that affect teachers' learning management efficiency Mueang Trat District Under the Trat Primary Educational Service Area Office Significant at the .01 level, in descending order were Cooperative internal supervision Supervision by executives and clinical supervision.

Keywords: The Internal supervision of Schools, Teachers' learning management efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การนิเทศการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน วัดอุปประสงค์เบื้องต้นของการนิเทศ คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนโดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงและพัฒนาดังกล่าว ตั้งอยู่บนระบบการนิเทศที่ช่วยครูให้ประสบความสำเร็จในชั้นเรียน อย่างไรก็ตาม การนิเทศการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนจำนวนหนึ่งในบทบาทของสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ตลอดจนระดับที่หลากหลายของการจัดระบบองค์กรในโรงเรียน (พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554: 3) ได้กล่าวถึงความจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษานั้น เพราะมีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2542 ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามจุดหมายหลักสูตรได้ และในการจัดการนิเทศการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ นั้น มีปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการนิเทศให้ได้ตามมาตรฐาน ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการผลักดันการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผล เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งมวล ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีโรงเรียนในอำเภอเมืองตราด จำนวน 34 โรงเรียน มีครู 472 คน นักเรียน จำนวน 7,710 คน ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบความสามารถของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT ผลการทดสอบความสามารถของผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-Net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และผลการทดสอบความสามารถของผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-Net ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 50 ขึ้นไป นอกนั้นมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 50 คะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2563 พบว่า ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านออกเสียง และการอ่านรู้เรื่องมีผลการประเมินรวมทั้ง 2 ด้านเพิ่มขึ้น ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่าผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนด้านความสามารถด้านคณิตศาสตร์และด้านความสามารถด้านภาษาไทย มีผลการประเมินรวมทั้ง 2 ด้าน ลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2565) ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาอย่างไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะการนิเทศภายในของสถานศึกษาจะเป็นมาตรการในการเร่งรัดคุณภาพของการจัดการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จะนำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แนวทางแผนงานกำกับ ติดตาม แผนปฏิบัติการของโรงเรียน รวมถึงแนวทางการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดย (ระพันธ์ พูลพัฒน์, 2548: 7) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมกับการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันเป็นความพยายามของผู้เชี่ยวชาญในการที่จะเข้าไปช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำครู อาจารย์เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 34 โรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูล

พื้นฐานในการกำหนดแนวทางจัดการศึกษาและพัฒนาการจัดการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นแนวทางนำไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู

วัตถุประสงค์

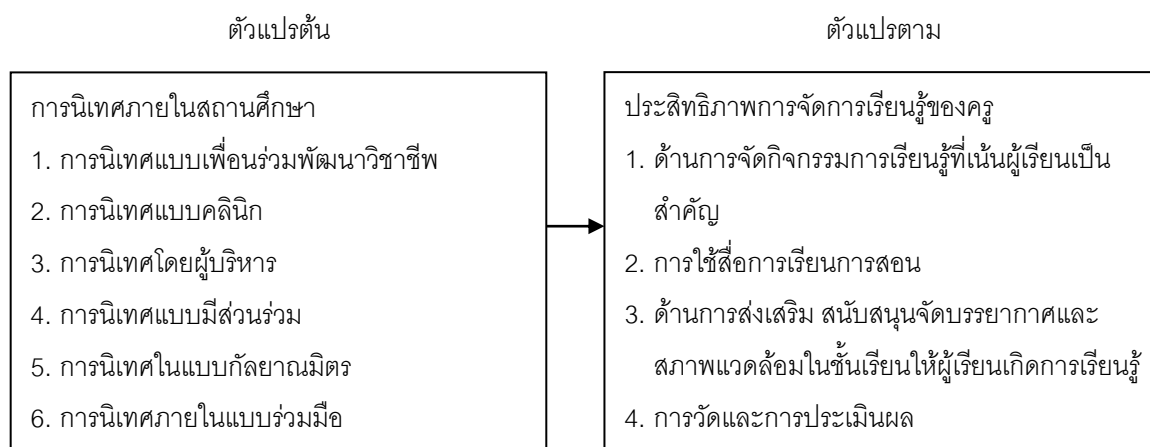
1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
4. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สมมติฐานในการวิจัย

1. การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในของ Glatthorn (1984: 127; อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี. 2553: 137) ชารี มณีศรี (2550: 201) วิไลลักษณ์ บุญสวัสดิ์ (2553: 26-30; อ้างถึงใน จริยา แดงอ่อน. 2559: 14) มาสังเคราะห์และบูรณาการเพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่นิยมใช้มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ 2) การนิเทศแบบคลินิก 3) การนิเทศโดยผู้บริหาร 4) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม 5) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร 6) การนิเทศภายในแบบร่วมมือและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ได้มาจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้จากของ จริยา แดงอ่อน (2559: 68-69) ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ (2558) มัสยานามเหลา (2554) มุกดาเมธี ศรีพงษ์เพียร (2561) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การใช้สื่อการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 4) การวัดและการประเมินผล สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 472 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด จำนวน 214 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้นและทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนครูในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แบ่งตามขนาดโรงเรียน

ภูมิภาค	จำนวนครู	จำนวนครู
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	78	35
ขนาดกลาง	309	140
ขนาดใหญ่	-	-
ขนาดใหญ่พิเศษ	85	39
รวม	472	214

ที่มา: ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน จำนวน 73 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ 2) การนิเทศแบบคลินิก 3) การนิเทศโดยผู้บริหาร 4) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม 5) การนิเทศในแบบกัลยาณมิตร 6) การนิเทศภายในแบบร่วมมือ เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การใช้สื่อการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน 4) การวัดและการประเมินผล เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ผลการทดสอบแบบสอบถามได้ค่าเที่ยงตรงเท่ากับ 0.99 สูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 214 คน โดยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว ด้วยตนเองได้ทั้งหมด 214 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อตรวจสอบคุณภาพและให้คะแนน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์สถิติดังนี้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

การนิเทศภายในของสถานศึกษา	(n = 214)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ	4.17	.46	มาก	5
2. การนิเทศแบบคลินิก	4.29	.40	มาก	3
3. การนิเทศโดยผู้บริหาร	4.35	.48	มาก	2
4. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.50	.36	มาก	1
5. การนิเทศในแบบกัลยาณมิตร	4.28	.91	มาก	4
6. การนิเทศภายในแบบร่วมมือ	3.79	.53	มาก	6
รวม	4.17	.46	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .36) การนิเทศโดยผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .48) และการนิเทศแบบคลินิก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .40) ส่วนข้อที่ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนิเทศภายในแบบร่วมมือ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .53)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	(n = 214)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.47	.73	มาก	1
2. การใช้สื่อการเรียนการสอน	4.23	.65	มาก	2
3. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในชั้นเรียน	4.20	.81	มาก	3
4. การวัดและการประเมินผล	4.19	.75	มาก	4
รวม	4.27	.63	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .73) การใช้สื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .65) และด้านการส่งเสริม สนับสนุนจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .81) ส่วนข้อที่ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวัดและการประเมินผล ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .63)

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X	Y
X_1	1.00							
X_2	.50**	1.00						
X_3	.71**	.74**	1.00					
X_4	.48**	.62**	.78**	1.00				
X_5	.69**	.36**	.75**	.70**	1.00			
X_6	.73**	.52**	.80**	.67**	.91**	1.00		
X	.81**	.67**	.92**	.81**	.91**	.93**	1.00	
Y	.72**	.58**	.83**	.68**	.86**	.93**	.92**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีตราด มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การนิเทศภายในของสถานศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศภายในแบบร่วมมือ (X_6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X6Y} = .93$) การนิเทศในแบบกัลยาณมิตร (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X5Y} = .86$) การนิเทศโดยผู้บริหาร (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X3Y} = .83$) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X1Y} = .72$)

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X5Y} = .68$) และด้านการนิเทศแบบคลินิก (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X5Y} = .58$)

ตาราง 5 การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

นิเทศภายในสถานศึกษา	B	SE	Beta		sig
(Constant)	-.45	.24		-1.92	.06
1. การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (X_1)	.00	.05	.00	-.02	.98
2. การนิเทศแบบคลินิก (X_2)	.14	.07	.09	2.16**	.00**
3. การนิเทศโดยผู้บริหาร (X_3)	.21	.07	.16	2.85**	.00**
4. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม (X_4)	-.06	.07	-.03	-.78	.43
5. การนิเทศในแบบกัลยาณมิตร (X_5)	.04	.05	.09	1.27	.21
6. การนิเทศภายในแบบร่วมมือ (X_6)	.84	.08	.71	10.95**	.00**
R = .95, R ² = .89, Adj R ² = .89, SE = .21, F = 2.45, p = .00					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษา พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศโดยผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.1 ด้านการนิเทศโดยผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การนิเทศภายในแบบร่วมมือ (R)

สรุปผลการศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 214 คน จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

1. ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม การนิเทศโดยผู้บริหาร และการนิเทศแบบคลินิก ส่วนข้อที่ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนิเทศภายในแบบร่วมมือ

2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการนิเทศภายใน

ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมสนับสนุนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ส่วนข้อที่มีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวัดและการประเมินผล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีตราด มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การนิเทศภายในแบบร่วมมือ ด้านการนิเทศโดยผู้บริหาร และด้านการนิเทศแบบคลินิก

อภิปรายผล

1. ระดับการนิเทศภายในของสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีนโยบายให้ครูมีส่วนร่วมกันนิเทศภายใน สถานศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับผลวิจัยของ จริยา แดงอ่อน (2559: 3) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ พรเทพ ฐิณ (2565: 197) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ เมธิณี สระไร (2559) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอวิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สายวิณิตย์ ดวงสนาม (2561: 3) ศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ อธิพันธ์ ศรีรุ่งกาญจน์ (2558: 82) เรื่องรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ กิตติชัย แสงสว่าง และ พรเทพ ฐิณ (2565: 198) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้ศึกษา การสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีประสิทธิภาพการสอนโดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัย

ของ อรวรรณ โล่คำ, นิธิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วริศนันท์ เดชปานประสงค์ และ ฤทัยกานต์ อ่อนละออบ (2565) เรื่อง การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ การวางารวสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2565 หน้า 187 การสอนที่หลากหลาย ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน และ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของ อธิพันธ์ ศรีรุ่งกาญจน์ (2558: 82) เรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ได้ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การนิเทศภายในของสถานศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศภายในแบบร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X6Y} = .93$) การนิเทศในแบบกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X5Y} = .86$) การนิเทศโดยผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X5Y} = .83$) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X5Y} = .72$) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X5Y} = .68$) และด้านการนิเทศแบบคลินิก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{X5Y} = .58$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา แดงอ่อน (2559: 3) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายใน สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศราภรณ์ คำชะนาม (2558: 183) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลวิจัยพบว่า การนิเทศภายในและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา แซ่จิว (2557: 99) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรม การสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลวิจัยพบว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศโดยผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อำเภอเมืองตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมากที่สุด คือ การนิเทศภายในแบบร่วมมือ ($\beta = .71$) ด้านการนิเทศโดยผู้บริหาร ($\beta = .16$) ด้านการนิเทศแบบคลินิก ($\beta = .09$)

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรชุดอิสระ คือ ด้านการนิเทศแบบคลินิก ด้านการนิเทศโดยผู้บริหาร ด้านการนิเทศภายในแบบร่วมมือ กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู) สามารถทำนายได้ร้อยละ 89 สอดคล้องกับผลวิจัยของ อรพรรณ ไส่คำ, นิธิพนธ์ สนิทเหลือ, วิศนันทิ เตชปาน-ประสงค์ และ ฤทัยกานต์ อ่อนลออ (2563) ได้ศึกษาการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศโดยผู้บริหาร โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 54.8 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $= 0.512X_1 + 0.307X_2$ สอดคล้องกับผลวิจัยของ อธิพันธ์ ศรีรุ่งกาญจน์ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า ตัวพยากรณ์ทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ร้อยละ 36

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลวิจัยพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้คือ ด้านการนิเทศแบบร่วมมือ ด้านการนิเทศโดยผู้บริหาร ด้านการนิเทศแบบคลินิก ได้ร้อยละ 89 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำการนิเทศ ทั้ง 3 ด้าน ไปใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมาย
2. ควรพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการวัดและการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กลุ่มงานบริหารวิชาการ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรมีการฝึกอบรมเทคนิคการวัดและการประเมินผลให้กับครูในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการสอนของครู และยกระดับผลสัมฤทธิ์ภายในสถานศึกษาต่อไป
3. ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ใช้รูปแบบการที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ การนิเทศภายในแบบร่วมมือ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศโดยผู้บริหาร และการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้ประสิทธิภาพการสอนของครูเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา และการนิเทศในแบบต่าง ๆ ให้มากขึ้นเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และพัฒนาต่อยอดจากการวิจัยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู เช่น ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา โดยการสังเกต หรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย แสงสว่าง และ พรเทพ ฐัณณ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. **วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ**. 9(1): 197-212.
- จริยา แดงอ่อน. (2559). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี.
- จุฑารัตน์ เจือจัน. (2555). แนวทางการจัดการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม บ้านน้ำเขียว จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาวี มณีศรี. (2550). **การนิเทศการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไสยการพิมพ์.
- บุศราภรณ์ คำชะนาม. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. **วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กรในพระบรมราชูปถัมภ์**.
- ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร. (2558). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**. 10(3): 12.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัสยา นามเหลา. (2554). ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- มุกดาเมณี ศรีพงษ์เพริศ. (2561). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมธิณี สะไร. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอศรีสะเกษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2548). **เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้สำหรับครูมืออาชีพ**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระพันธุ์ พูลพัฒน์. (2548). **เอกสารการสอนหลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2565ก). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. ตราด: สำนักงานฯ

_____. (2565ข). ระบบสารสนเทศทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก <https://web.trat-edu.go.th/>.

สุจิตรา แซ่จิ๋ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อธิพันธ์ ศรีรุ่งกาญจน์. (2558). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

_____. (2558). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วารสารราชนครินทร์. หน้า 81-89.

อรวรรณ โล่คำ นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ วรศนันท์ เดชปานประสงค์ และ ฤทัยกานต์ อ่อนลออ. (2565). การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 8(1): 186-202.

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

E0074S: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

วิภากร พันธุ์ระน้อย¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรงซี และ มอร์แกน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา(IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.974 และใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง 3 ลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านปัจจัยค่าจูงใจภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง 3 ลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .733^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r_{xy} = .743^*$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r_{xy} = .649^*$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ($r_{xy} = .537^*$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The research of the relationship between work motivation and organizational commitment of the teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 aimed 1) to study the teachers' motivation, 2) to study the relationship of the teachers towards the organization and 3) to study the relationship between work motivation and the organization. The samples were 361 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 obtained by simple random sampling and used Krejcie and Morgan Table 5-level questionnaire was used to collect data. The Index of Item Objective Congruence (IOC) was 0.8-1. The reliability was 0.974. The instruments to analyze data were percentage, mean, standard deviation and Pearson 's product moment correlation coefficient.

The results of the research showed that:

The motivation of the teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was in a much level ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.53). When considered in each aspect, it was found that every aspect was at the high level. 3 orders of the descending were the responsibility, the success in work and the characteristic of work. The sustaining factors aspect was at a much level ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.66) overall and in each aspect. When considered in each aspect, the 3 orders of the descending were at a much level, the relationship with the colleagues, the policy and the organization management and the condition of work and the payment and welfare. The teachers' motivation and the organization commitment was at a high level ($r_{xy} = .733^*$) overall and there was statistically significant at 0.01 level. Over all, the orders of descending were the highest relationship of the teachers' work motivation towards the organization with the strongest desire to be part of the organization ($r_{xy} = .743^*$), the confidence and commitment and the organization value ($r_{xy} = .649^*$) and the lowest relationship, the willingness and effort to work for the organization ($r_{xy} = .537^*$).

Keywords: Work motivation, Motivation factor, Hygiene Factor, Organization commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมายที่เกิดขึ้นในสังคม ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่และให้ความสำคัญกับบุคลากรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรสมัยใหม่จึงมองบุคลากรเป็นทรัพยากรที่ต้องรักษาและหวงแหน ทะนุบำรุง ให้มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ เพราะความต้องการของบุคลากรในองค์กรตลอดจนผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะบริหารงานภายในองค์กรให้อยู่รอดและมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถจึงจะทำ

ให้องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโต ทำให้องค์กรไม่เกิดปัญหาในการทำงานและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลหรือเพียงแง่มุมเดียวเท่านั้น การทำงานที่มีรู้สึกดีต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรหรือประสิทธิผลของโรงเรียนนี้ เป็นไปได้อย่างมากว่าจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรหรือโรงเรียนนั้นมีสมาชิก หรือครูที่มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันกับงานและที่จะทำงานหรือเป็นครูไปในอนาคต เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 52 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 5,807 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. 2564: 4) จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่าบางสถานศึกษาในสังกัด ประสบปัญหาขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการโยกย้ายและลาออก จำนวน 238 ราย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. 2564: 82-107) อาจเนื่องมาจากปัญหาในเรื่องกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ ปัญหาการบริหารงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน อีกทั้งยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ กังวลกับนโยบายทางการศึกษา ประกอบกับครูมีภาระงานมากและหลากหลาย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งจะช่วยให้ทราบข้อมูลว่าผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้มีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการธำรงรักษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

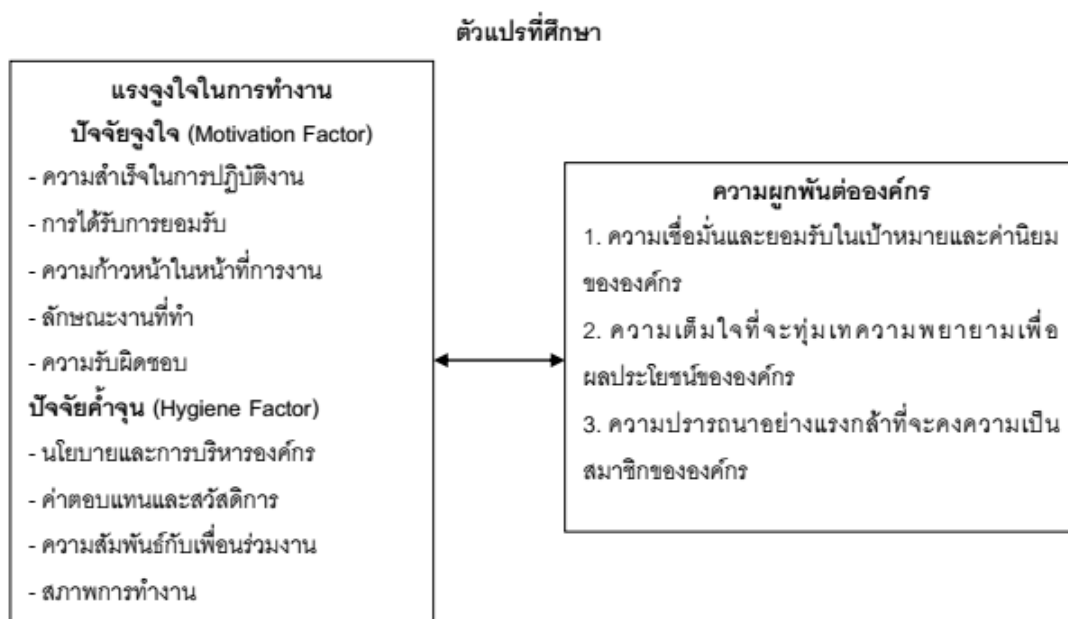
แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำไปเป็นแนวทางปรับปรุง แก้ไขในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งผู้เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยการผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้นุคลากรยังคงอยู่กับสถานศึกษาจนเกษียณอายุราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของนักวิชาการที่ให้ความสนใจศึกษาและกล่าวถึงมากที่สุด โดยกำหนดจากความถี่ของตัวแปรที่มีการซ้ำกัน 5 ขึ้นไป พบว่ามี 9 ตัวแปร และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มี 3 ตัวแปร กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครู สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) 4 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารองค์กร ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 361 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.974

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครู สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5,807 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติการ (n = 361)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.29	.50	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.00	.67	มาก	5
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.06	.75	มาก	4
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.09	.56	มาก	3
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.31	.59	มาก	1
โดยรวม	4.15	.53	มาก	

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง 3 ลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.50) และด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติการ (n = 361)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ปัจจัยค้ำจุน				
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.89	.72	มาก	2
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.61	.99	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.34	.63	มาก	1
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.88	.77	มาก	3
โดยรวม	3.93	.66	มาก	

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านปัจจัยด้านคุณภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง 3 ลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.72) และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับการปฏิบัติการ (n = 361)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.14	.57	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.34	.51	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.98	.70	มาก	3
โดยรวม	4.15	.53	มาก	

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง 3 ลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.57) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของครู			
	ด้านความเชื่อ และยอมรับ ในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจ ที่จะทุ่มเท ความพยายาม เพื่อองค์กร	ความปรารถนา อย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	ความผูกพันต่อ องค์กรของครู
ปัจจัยจูงใจ				
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.547**	.553**	.501**	.595**
การได้รับการยอมรับ	.609**	.577**	.731**	.726**
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.501**	.491**	.607**	.606**
ลักษณะงานที่ทำ	.484**	.460**	.609**	.590**
ความรับผิดชอบ	.360**	.336**	.593**	.499**
โดยภาพรวม	.579**	.559**	.709**	.700**
ปัจจัยค้ำจุน				
นโยบายและการบริหารองค์กร	.638**	.459**	.739**	.702**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.489**	.264**	.541**	.500**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.388**	.366**	.321**	.398**
สภาพการทำงาน	.474**	.324**	.500**	.495**
โดยภาพรวม	.585**	.404**	.623**	.615**
แรงจูงใจในการทำงาน	.649**	.537**	.743**	.733**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .733^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r_{xy} = .743^{**}$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r_{xy} = .649^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ($r_{xy} = .537^{**}$) ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาในระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาในระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาในระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮอริซเบิร์ก ที่กล่าวว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) สอดคล้องกับงานวิจัย อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558: 74) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านปัจจัย
 จูงใจ รองลงมาคือ ด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านปัจจัยค่าจูง พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
 ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ
 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับ
 ทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูง หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮอริซเบิร์ก ที่กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ
 ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัยค่าจูงหรือ
 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกาวดี สุทธิรักษ์ และคณะ (2564: 10) ได้นำเสนอ
 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย โดยปัจจัยจูงใจมีองค์ประกอบ
 คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านความสำเร็จของงาน
 และ 5) ด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยอนามัย มีองค์ประกอบ คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านสภาพ
 ชีวิตส่วนตัว 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านค่าตอบแทน 5) ตำแหน่งงาน และ 6) ด้านความสัมพันธ์กับ
 เพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
 เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้าน
 ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและยอมรับ
 ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้
 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความ
 ภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977: 46) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยม ที่กลมกลืนกับ
 สมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อเข้าร่วมใน
 กิจกรรมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ศิริ โจนโสดม (2563: 61) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครู
 ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน
 สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน
 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ
 องค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05 และ 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
 ของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ

ครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุชานัน (Buchanan, 1974) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอด และควรมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กร คือให้องค์กรอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ดลฤดี เกตุรุ่ง (2555: 34) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tran Ngoc Mai (2015) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนามมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการยอมรับนับถือเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562: 120-131) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนร้อยละ 88.70 เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลวิจัยไปใช้**

1. จากผลการวิจัยที่สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง โดยการให้การยอมรับการทำงานของครู ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจ โดยการยกย่อง ชมเชย หรือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น
2. จากผลการวิจัยที่สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาและคำนึงถึงการให้ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ, เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
3. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำงานแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นมิตร พร้อมทั้งวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร และให้ครูเกิดความผูกพันอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนจนเกษียณอายุราชการ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรมีการประเมินความสามารถและความถนัดของครูก่อนมอบหมายงาน เนื่องจากภาระงานสำคัญบางอย่างที่ต้องอาศัยความเข้าใจในเนื้อหาและความชำนาญสูงในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมอบหมายงานให้เหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ควรศึกษาการส่งเสริมความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. ควรศึกษาปัญหาสาเหตุของความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- สมบัติ อาริยาสาธ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 3(2).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2565ก). การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565. กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2566, จาก http://www.sesao2.go.th/data_16497.
- _____. (2565ข). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2566, จาก http://www.sesao2.go.th/data_16499.
- สุภาวดี สุทธิรักษ์ สมนึก เลิศแก้ว และ บุญทริกา ใจกระจ่าง. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.
- สุรพล พะยอมแย้ม. (2545). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. New York: Free Press.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nostrand.
- Steers, R. P. (1977). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

E0076S: ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE ADMINISTRATORS' AND THE TEACHERS' OPINIONS TOWARDS THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF THE SCHOOLS IN BO RAI DISTRICT UNDER THE TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ภราดร พูนทอง¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.30-0.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในอันดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู, การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนในอำเภอบ่อไร่

Abstract

This research aimed 1) to study the academic affairs administration of the schools in Bo Rai District, 2) to compare the academic affairs administration of the schools in Bo Rai District under the Trat Primary Educational Service Area Office classified according to gender, work experience and school

size. The sample used in this research were obtained from 145 administrators and teachers from the schools in Bo Rai District altogether. The instruments in this research is the questionnaire about the academic affairs administration of the schools in Bo Rai District under the Trat Primary Educational Service Area Office. The Index of item objective congruence (IOC) was between 0.80-1.00. The item classification was between 0.30-0.85. The reliability was 0.94. Data was analyzed by mean, standard deviation, T-test and one way ANOVA.

The results of this research showed that:

1. The academic affairs administration of the schools in Bo Rai District under the Trat Primary Educational Service Area Office was at a much level overall. It found that learning development was at the most when considered in each aspect. Respectively, much of 4 aspects were the development of the internal assurance and educational standard the curriculum development, the educational supervision and the educational measurement and evaluation and the transference.
2. The results of the comparative analysis in the academic affairs administration of the schools in Bo Rai District under the Trat Primary Educational Service Area Office when classified according to gender, work experience and size of the school there was no difference overall and in each aspect.

Keywords: the administrators' and the teachers' opinions, academic affair administration, the school in Bo Rai District

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: คำนำ)

การศึกษาพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง โดยให้มีการบริหารงานวิชาการที่เน้นคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 15)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น ตามนโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้ความสำคัญกับศักยภาพ และคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ ในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็น

ประเทศที่พัฒนาแล้ว” ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2563: 8)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประจำปี 2564 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลการทดสอบ ความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ความสามารถการอ่านรู้เรื่องลดลง ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่าผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนด้านความสามารถด้านคณิตศาสตร์และด้านความสามารถด้านภาษาไทยมีผลการประเมินรวมทั้ง 2 ด้าน ลดลง ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) พบว่า ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในการทดสอบระหว่างปีการศึกษา 2561-2563 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2564: 149-150)

ด้วยสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนค่อนข้างน้อย เนื่องจากเป็นโรงเรียนในชนบทที่ค่อนข้างห่างไกลและติดชายแดน ทำให้เกิดสภาวะของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนเกิดขึ้น หากว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานั้นจัดได้ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น จะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นล้มเหลว ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายการ และพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลดีในการจัดการศึกษา ให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพและเต็มความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

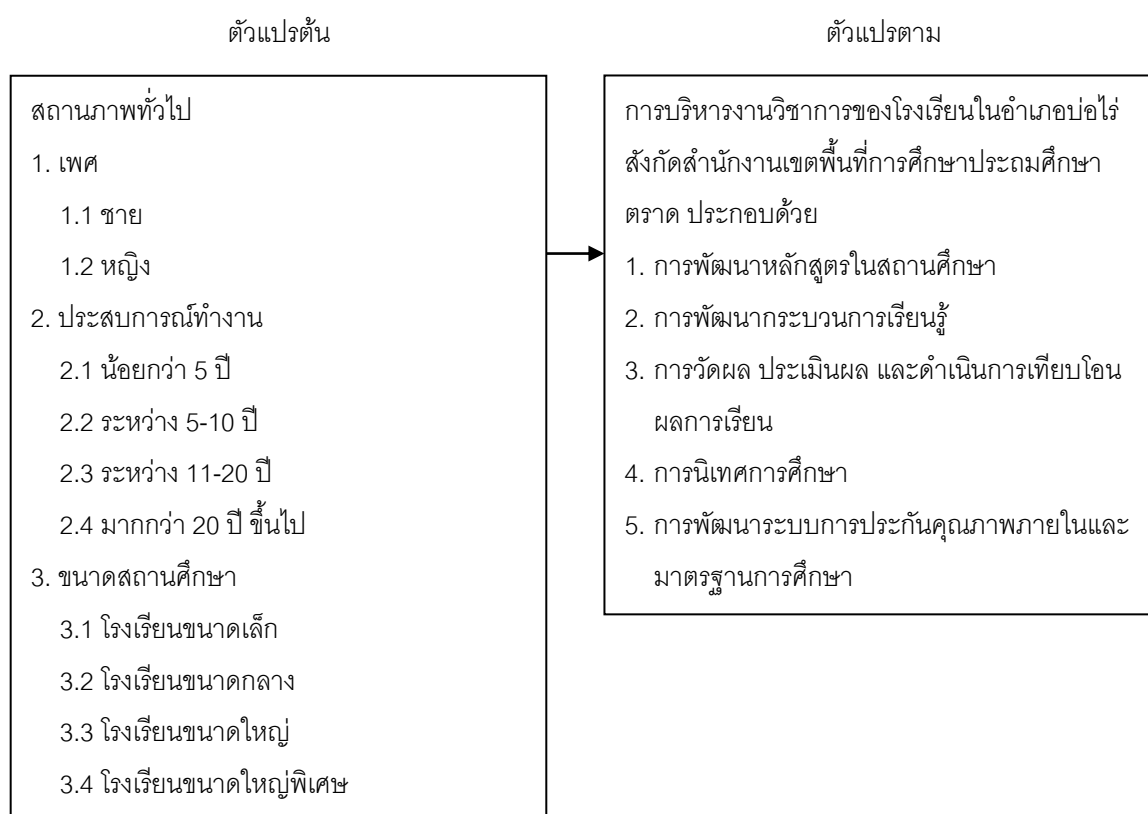
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปปรับใช้กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ของโรงเรียนต่อไปได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดโดยสังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 30-51), กนกวรรณ ภาณุทัต (2555: 29), กระทรวงศึกษาธิการ (2556: 42-49), กิตติยา กาเร็ว (2556: 16), จรุณี แก้วเอี่ยม (2557: 21-22), สงวนพงศ์ ขวนชม (2557: 62), วันวิสา พรหมสุวรรณ (2561: 21), ศิวพร ละหารเพชร (2562: 38) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน และครู จำนวน 210 คน ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด รวมทั้งสิ้นจำนวน 227 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 145 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1967: 728-729) ได้ประมาณการกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ค่าความเชื่อมั่น 95%

หรือมีค่าความคาดเคลื่อนที่ 0.05 และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น

1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ชาย และหญิง

1.2 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี ระหว่าง 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

1.3 ขนาดสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.30-0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 145 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัส

4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ทดสอบสมมติฐาน

2.1 เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ และขนาดสถานศึกษา จะใช้การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent samples test)

2.2 เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม

การบริหารงานวิชาการ	n = 145		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.44	0.43	มาก	3
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.53	0.44	มากที่สุด	1
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.35	0.43	มาก	5

ตาราง 1 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	n = 145		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.41	0.44	มาก	4
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.45	0.42	มาก	2
รวม	4.44	0.37	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.42) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.43) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.44) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.43)

2. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ จำแนกตามประเภทการทำงาน และ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ

การบริหารงานวิชาการ	ชาย (n = 43)		หญิง (n = 167)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.47	0.50	4.44	0.40	0.340	0.735
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.46	0.48	4.55	0.42	-1.079	0.282
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน	4.32	0.43	4.35	0.43	-0.422	0.673
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.45	0.50	4.40	0.42	0.487	0.627
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา	4.47	0.45	4.44	0.41	0.349	0.728
รวม	4.43	0.41	4.44	0.36	-0.079	0.937

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การบริหารงานวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.81	3	0.27	1.476	0.224
	ภายในกลุ่ม	25.86	141	0.18		
	รวม	26.67	144			
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	2.176	0.093
	ภายในกลุ่ม	26.77	141	0.19		
	รวม	28.01	144			
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.27	3	0.09	0.488	0.691
	ภายในกลุ่ม	26.40	141	0.18		
	รวม	26.67	144			
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.70	3	0.24	1.21	0.306
	ภายในกลุ่ม	27.30	141	0.19		
	รวม	28.00	144			
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.82	3	0.27	1.53	0.209
	ภายในกลุ่ม	25.20	141	0.18		
	รวม	26.20	144			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.67	3	0.22	1.63	0.183
	ภายในกลุ่ม	19.42	141	0.13		
	รวม	20.10	144			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		t	p
	(n = 51)		(n = 94)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.40	0.39	4.47	0.45	-0.859	0.392
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.45	0.44	4.57	0.43	-1.575	0.117
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.39	0.43	4.32	0.42	0.884	0.378
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.36	0.42	4.44	0.43	-1.093	0.276
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.40	0.36	4.48	0.42	-1.103	0.082
รวม	4.40	0.38	4.46	0.36	-0.872	0.384

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบ
ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและ
ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนตามลำดับ มีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ใน
ระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านส่งเสริมการจัดทำ
หลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถ
อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วน โรงเรียนของท่านจัดให้มีสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้อง
เหมาะสมกับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ใน
ระดับมากที่สุด 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้มี
กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นหลัก

คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนโรงเรียนของท่านจัดให้มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริง เกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ให้ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วน โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการวางแผนการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านมีการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรเห็นประโยชน์และความสำคัญของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ส่วนโรงเรียนของท่านมีการดำเนินการนิเทศการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) ต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ส่วน โรงเรียนของท่านมีการจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์ เรียกใช้งาน สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ระหว่างประสบการณ์ทำงาน 5 ปี หรือน้อยกว่าประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-20 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาระหว่างขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและ

ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอปอไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การบริหารงานวิชาการถือได้ว่าเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน ดังนั้นจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพราะคุณภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลงานด้านวิชาการเป็นหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งแก้ว เพ็ญศิลา (2558: 115-120) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพล ไวยมิตร (2559: 135-145) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นอาจเพราะโรงเรียนมีกระบวนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือทำหลักสูตรขึ้นใหม่ โดยการศึกษา วิเคราะห์ตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพล ไวยมิตร (2559: 135-145) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส (2563: 180-181) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นหลัก คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริง เกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพันธ์ ศรีวัชร (2561: 85-86) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 การวัดการประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ให้ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว เพ็ญศิลา (2558: 115-120)

ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ด้านการวัดการประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพล ไวยมิตร (2559: 135-145) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการวัดการประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก

1.4 การนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา และนำผลการนิเทศการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพันธ์ ศิริรักษ์ (2561: 85-86) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ด้านการนิเทศการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน มีการจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์ ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาโรงเรียน โดยสร้างระบบงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดิม (PDCA) มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และมีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) ต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา (2558: 115-120) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพล ไวยมิตร (2559: 135-145) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากไม่ว่าข้าราชการเพศชายหรือข้าราชการหญิงมีการงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ไม่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและกฎหมายเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพรหมแย้ม (2562: 93-94) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีกรอบของการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน ดังนั้นการทำงานของครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานวิชาการที่แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา พรหมแย้ม (2562: 93-94) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน ได้รับกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานวิชาการมาดำเนินการปฏิบัติในรูปแบบเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ใจ พุฒจิตร์ธ (2563: 180-181) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การวัดการประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ควรมีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ และเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. การนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรมีการดำเนินการนิเทศการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และนำผลการนิเทศการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ภาณุทัต. (2555). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลระยอง**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา. (2558). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติยา กาเร็ว. (2556). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**. การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จรุณี แก้วเอียน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ปิยพันธ์ ศิริรักษ์. (2561). **การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส. (2562). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ยุพา แยมพรม. (2562). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันวิสา พรหมสุวรรณ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. งานค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วีระพล ไวยมิตร. (2559). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). **ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่ง
ประเทศไทย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรstadt. (2564). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2564. ดรstadt: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา
ให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตาม กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์
และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย.

_____. (2553). แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ
หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2563). นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553.
กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวาน
กราฟฟิค.

Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper and Row.

E0077S: ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE ADMINISTRATORS' AND TEACHERS' OPINIONS TOWARDS THE ADMINISTRATION OF THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM IN THE SCHOOLS IN BO RAI DISTRICT UNDER THE TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

จารุณี ตั้งคงเจริญชัย¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ จำแนกตามสถานภาพทั่วไป 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.42-0.79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการคัดกรองนักเรียน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ ผู้บริหารและครูควรมีการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องและจัดทำเอกสารคู่มือตามหลักเกณฑ์ที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

Abstract

This research aimed 1) to study the administration of the student care and support system of the schools in Bo Rai District, 2) to compare the administration of the student care and support system of the schools in Bo Rai District classified by general status and 3) to study the guidelines to develop the administration of the student care and support system of the schools in Bo Rai District. Altogether, the sample in this research were 145 administrators and teachers, academic year 2022. The tools used in this research was The questionnaire about the administration of the student care and support system of the schools in Bo Rai District. The Index of item objective congruence (IOC) was between 0.60-1.00. the item classification between 0.42-0.79. The reliability was 0.95. Mean, standard deviation, T-test, one way ANOVA and Content Analysis were statistic tools used to analyze the data.

The results of the research showed that:

1. The administration towards the student care and support system of the schools in Bo Rai District was at a much level as a whole. When considered in each aspect, the prevention and correction of the problems was at the most level. Respectively, much of the 4 aspects were knowing the individual of the student, the student referral, the student promotion, and the student screening.

2. The results of the comparison in the student care and support system administration of the schools in Bo Rai District. There was no difference when classified by educational level, work experience, size of the school there was no difference overall and in each aspect.

3. Approaches for development administration of the student care and support system in the schools in Bo Rai District. Administrators and teachers should systematically administer of the student care and support system. There is continuous supervision. Prepare manual documentation according to complete criteria in order to develop an efficient student care and support system.

Keywords: Teachers Opinion, student care and support system

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีปัจจัยหลายด้านที่ทำให้นักเรียนมีปัญหา ซึ่งตัวนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม จะต้องช่วยกันแก้ไขปัญหานี้อย่างเร่งด่วนและสถานศึกษาต้องพัฒนานักเรียนทุกคนให้มีคุณภาพ ตามศักยภาพโดยใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา (มธุริน แผลงจันทิก. 2554: 9) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้านเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ทันเวลาถูกวิธีเสริมสร้างทักษะชีวิต ให้คำปรึกษาอย่างทั่วถึง ตลอดจนการดูแลช่วยเหลือและสงเคราะห์นักเรียนที่อยู่ในครอบครัวที่ประสบปัญหา หรือครอบครัวที่ด้อยโอกาส โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม พัฒนาระบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับนักเรียนในวัยเรียนในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อก้าวหน้าเศรษฐกิจหรือภาวะทางสังคม รวมถึงเป็นการพัฒนาเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องในการ

ส่งเสริมคุณธรรมและแก้ไขปัญหายุติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน เร่งแก้ปัญหา ยาเสพติด และเพศศึกษาในโรงเรียนเป็นระบบมีคุณภาพสามารถตรวจสอบได้และส่งเสริมให้สถานศึกษาทำงานเป็นเครือข่าย กับสถาบันทางศาสนา ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรมและแก้ไขปัญหายุติกรรมของครู และบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนและแก้ปัญหายาเสพติดและเพศศึกษาในโรงเรียนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กล่าวคือ การที่ผู้เรียนทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนา ส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหา เต็มศักยภาพ และเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจ มีภูมิคุ้มกันที่ดี มีทักษะการใช้ชีวิตและอยู่ร่วมกับสังคมปกติสุข ระบบการดูแลช่วยเหลือ เป็นขั้นตอนทำงานอย่างละเอียด รวมทั้งกระบวนการ อ้างอิงตรวจสอบได้ โดยผู้สอนร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่เป็นแบบแผนกับทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552: 9)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้เห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานให้การช่วยเหลือ ป้องกัน บำบัด พื้นฟูทางด้านร่างกาย จิตใจ ครอบครัวยุติธรรม ของนักเรียน โดยทีมสหวิชาชีพประชุมร่วมกันเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหาให้เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการร่วมมือกับสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง แล้ว บุคคลที่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุดและสามารถแก้ไขปัญหานักเรียนได้ คือ ครูอาจารย์ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องมีเทคนิคและมโนทัศน์ความรู้ทุกด้าน เพื่อที่จะรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นต่อนักเรียน โดยเฉพาะด้านการสื่อสารทางบวก เป็นกระบวนการติดต่อ สร้างสัมพันธ์ การถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้สึก ทศนคติและค่านิยม ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารที่ดีนำไปใช้ในการสอน ประชาสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาเกิดความเข้าใจ จูงใจให้ร่วมมือ ยอมรับและเกิดการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด. 2564: 228) และได้มอบนโยบายให้กับทางโรงเรียนได้ดำเนินการ จากการศึกษาสภาพปัญหา ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ พบว่า ส่วนใหญ่การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ทำให้ การจัดการดูแลช่วยเหลือในแต่ละด้านไม่ทั่วถึง และทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนภายในโรงเรียนยังไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่วางไว้

ด้วยความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้การดูแล ช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน สามารถดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุกด้าน รวมถึงองค์ความรู้ ที่สำคัญต่อครู อาจารย์ ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม สถานภาพทั่วไป
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สมมติฐานของการวิจัย

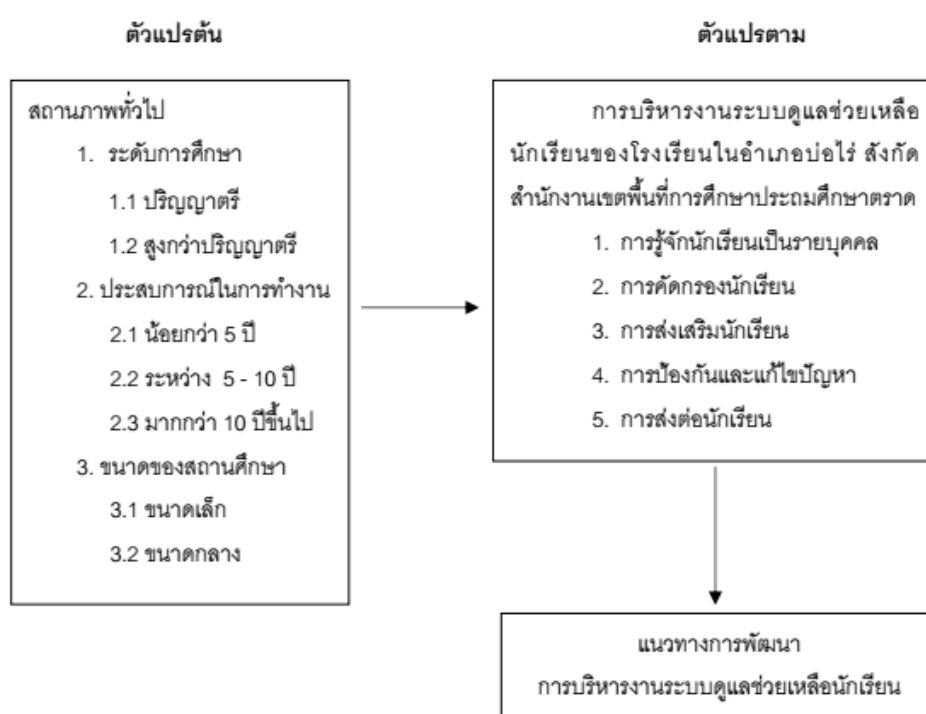
สถานภาพทั่วไปที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 17-22) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 227 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 145 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727-728) และการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง จากนั้นทำการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

ตัวแปรที่ต้องศึกษา

1. ตัวแปรต้น สถานภาพทั่วไป

1.1 ระดับการศึกษา

1.1.1 ปริญญาตรี

1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 ระหว่าง 5-10 ปี

1.2.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

1.3 ขนาดสถานศึกษา

1.3.1 ขนาดเล็ก

1.3.2 ขนาดกลาง

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย

2.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2.2 การคัดกรองนักเรียน

2.3 การส่งเสริมนักเรียน

2.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหา

2.5 การส่งต่อนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำมากำหนดกรอบประเด็นการศึกษาในแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. กำหนดจุดประสงค์ เกณฑ์การประเมินของแบบสอบถาม

3. สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญห และ การส่งต่อนักเรียน เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้ มีการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended questionnaire)

4. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้เกณฑ์การเลือกข้อที่มี อำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งผลการหาค่าอำนาจจำแนก พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.42-0.79

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .95

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา จะใช้การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent sample test)

3.2 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

3.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	n = 145			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.50	0.41	มาก	2
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.38	0.40	มาก	5
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.48	0.41	มาก	4
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.54	0.42	มากที่สุด	1
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.50	0.45	มาก	3
รวม	4.48	0.35	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.42) อยู่ในระดับมาก

4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.41) ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.45) ด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.42) และด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.40)

2. เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ปริญญาตรี (n = 106)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 39)		Sig.	T	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.49	0.41	4.52	0.41	0.688	-0.363	0.717
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.38	0.40	4.37	0.41	0.768	0.156	0.876
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.47	0.42	4.48	0.41	0.602	-0.048	0.961
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.53	0.42	4.54	0.42	0.956	-0.103	0.918
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.50	0.45	4.50	0.44	0.848	0.050	0.960
รวม	4.48	0.36	4.48	0.33	0.431	-0.072	0.943

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การบริหารงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.314	2	0.157	0.924	0.399
	ภายในกลุ่ม	24.101	142	0.170		
	รวม	24.415	144			

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.203	2	0.102	0.620	0.539
	ภายในกลุ่ม	23.280	142	0.164		
	รวม	23.484	144			
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.014	2	0.007	0.039	0.962
	ภายในกลุ่ม	24.985	142	0.176		
	รวม	24.999	144			
4. ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.006	2	0.003	0.018	0.982
	ภายในกลุ่ม	25.575	142	0.180		
	รวม	25.582	144			
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.359	2	0.179	0.875	0.419
	ภายในกลุ่ม	29.113	142	0.205		
	รวม	29.472	144			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.051	2	0.25	0.199	0.820
	ภายในกลุ่ม	18.129	142	0.128		
	รวม	18.180	144			

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ขนาดเล็ก (n = 51)		ขนาดกลาง (n = 94)		Sig.	t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.47	0.49	4.51	0.36	0.001	-0.575	0.567
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.35	0.44	4.40	0.38	0.085	-0.747	0.456
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.43	0.46	4.50	0.39	0.011	-0.969	0.335

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		Sig.	t	P
	(n = 51)		(n = 94)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.52	0.43	4.54	0.41	0.267	-0.296	0.771
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.42	0.49	4.54	0.42	0.567	-1.457	0.147
รวม	4.44	0.41	4.50	0.31	0.003	-0.993	0.322

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการคัดกรองนักเรียน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้บริหารและครูควรมีการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องและจัดทำเอกสารคู่มือตามหลักเกณฑ์ที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาร่วมกันเข้าไปแก้ไขปัญหาของผู้เรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการพัฒนาตนเอง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูติมา ถาวรแก้ว (2559: 86) ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าย่อมมีความรู้ ความเข้าใจและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในแต่ละด้านต่าง ๆ ได้ดี ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จึงมีทัศนคติที่แตกต่างกับผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีส่งผลให้การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ระหว่างปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชไมพร จันทรีลี (2560: 76) พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละช่วงวัยไม่แตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีขอบเขตและแนวทางการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา มาสุข (2560: 85) พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564: 56) พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของสถานศึกษาในแต่ละแห่งมีความคล้ายคลึงกัน จึงทำให้ระบบการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทสร สุริยะ (2562: 70) พบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564: 56) พบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้บริหารและครูควรมีการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

อย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องและจัดทำเอกสารคู่มือตามหลักเกณฑ์ที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปพัฒนา
ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารควรจะดำเนินการให้มีการจัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนใน
ด้านต่าง ๆ และดำเนินการให้มีการแบ่งกลุ่มผู้เรียนอย่างชัดเจน ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา
2. การส่งเสริมนักเรียน ผู้บริหารควรจะดำเนินการให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมและ
พัฒนาผู้เรียนของครูที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่องและดำเนินการให้มีการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตาม
ศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล
3. การส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารควรจะดำเนินการให้ครูที่ปรึกษามีความสม่ำเสมอในการติดตามผลการ
ช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการให้มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหา และเมื่อเกิดความยากในการช่วยเหลือนักเรียน
โดยจะมีการส่งต่อไปยังหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวมถึงดำเนินการให้ผู้ปกครองให้ความยินยอมในการส่งต่อ
ผู้เรียนให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโลกแห่ง
ความผันผวนของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ควรมีการพัฒนารูปแบบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโลกแห่งความผันผวนของ
โรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

- ชไมพร จันทรลี. (2560). ปัญหาและแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในศูนย์
กัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุติมา ถาวรแก้ว. (2559). การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ
สถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-
สระบุรี). วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มธุริน แผลงจันทิก. (2554). การศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ตราด: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลักการ แนวคิดและทิศทางการดำเนินงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

สุนิสา มาสุข. (2560). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภัทสร สุริยะ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

Cronbach, L. J. (1990). *Rethinking Effective School: Research and Practice*. New Jersey: Practice-Hall.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York, Harper and Row.

E0078S: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

CREATIVE LEADERSHIP AFFECTING THE AFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATORS BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศิริขวัญ ประยูรวิวัฒน์¹ วิโรจน์ หมั่นเทพ² นิษฐา พรสุริวงษ์³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.993 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.896 ถึง 0.919 โดยด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ (X3) ด้านจินตนาการ (X5) ด้านความไว้วางใจ (X2) ด้านการทำงานเป็นทีม (X1) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.936 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 87.50 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.381 + 0.308(X_3) + 0.229(X_5) + 0.226(X_2) + 0.184(X_1)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.314(X_3) + 0.263(X_5) + 0.250(X_2) + 0.135(X_1)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is 1) To study the creative leadership of school administrators under the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 2. 2) To study the effectiveness of educational institutions. 3) To study the relationship between creative leadership of school administrators and school effectiveness. Under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2 and 4) To study the creative leadership of school administrators that affect school effectiveness. Under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 2. The sample used in this research were 358 teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 2, in the academic year 2022. The tools used in this research were as a 5-level rating scale questionnaire. The questionnaire's confidence coefficient is 0.993. 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 research findings were as follows: 1) Creative leadership of school administrators. Under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2, overall opinions were at the highest level. 2) The effectiveness of schools. Under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 2, overall opinions were at the highest level. 3) The correlation coefficient between creative leadership affecting school effectiveness. Under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 2, the values ranged from 0.896 to 0.919. Trust Imagination Team work and flexibility There was a positive correlation with school effectiveness. Under the Office of Bangkok Secondary Educational Service Area, Area 2, there was a statistical significance at the .014 level. There were 4 good predictive variables of creative leadership of school administrators, ranked in order of importance as follows: Vision (X3) Imagination (X5), Trust (X2), Teamwork (X1), all four good predictors of school effectiveness. under the Office of Bangkok Secondary Educational Service Area, Area 2 with statistical significance at the .01 level with a multiple correlation coefficient of 0.936, indicating that this set of predictive variables together can predict teacher performance motivation. 87.50 as follows

Forecasting equations in raw score:

$$Y = 0.381 + 0.308(X_3) + 0.229(X_5) + 0.226(X_2) + 0.184(X_1)$$

Forecasting equations in standard score:

$$ZY = 0.314(X_3) + 0.263(X_5) + 0.250(X_2) + 0.135(X_1)$$

Keywords: Creative Leadership, Effectiveness of the school

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ร่วมกับสังคมเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีบุคลากรวิชาชีพ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ โดยสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และมีหน้าที่จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2562: 1-14) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นั้นกำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 75-92)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ. 2554: 1) และผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นบุคคลในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น (Hoy; & Miskel. 2005: 419) ภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่จะทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และเป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2558: 42) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุก ๆ องค์กรเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ซึ่งการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาที่จะเข้ามากระทบหรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับเพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเอาไว้ล่วงหน้าด้วยอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (จักรกฤษณ์ โพตพาล. 2556: 1) สังคมปัจจุบันที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2555: 10)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศของเขตพื้นที่การศึกษา ในการวางแผนแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานตอบสนองต่อสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ประโยชน์ที่รับจากงานวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง และการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศของทางเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน นโยบาย วางแผนดำเนินงาน พัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของนักวิชาการ

หลายท่าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความยืดหยุ่น 5) ด้านจินตนาการ ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาจากแนวคิดนักวิชาการประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5,329 คน ในสถานศึกษา 52 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 358 คน ซึ่งได้มาโดยการเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบ สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .60-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.993

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 4 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.59	.708	มากที่สุด
2. ด้านความไว้วางใจ	4.56	.801	มากที่สุด
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.57	.775	มากที่สุด
4. ด้านความยืดหยุ่น	4.50	.840	มาก
5. ด้านจินตนาการ	4.56	.824	มากที่สุด
รวม	4.56	.789	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.789) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.708) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.775) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.840) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.56	.824	มากที่สุด
2. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	4.54	.739	มากที่สุด
3. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	4.49	.810	มาก
4. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.59	.743	มากที่สุด
รวม	4.54	.780	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.780) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.743) รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.824) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.810) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
X_1	1.000						
X_2	.929**	1.000					
X_3	.937**	.938**	1.000				
X_4	.915**	.906**	.938**	1.000			
X_5	.912**	.915**	.930**	.956**	1.000		
X	.964**	.966**	.977**	.973**	.973**	1.000	
Y	.901**	.910**	.919**	.896**	.907**	.934**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทางบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ด้านวิสัยทัศน์ (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{X_3Y} = 0.919$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความไว้วางใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{X_2Y} = 0.910$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านจินตนาการ (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{X_5Y} = 0.907$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{X_1Y} = 0.901$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความยืดหยุ่น (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{X_4Y} = 0.896$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

(Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.381	.100		3.795**	.000
X3	.308	.067	.314	4.598**	.000
X5	.229	.048	.263	4.739**	.000
X2	.226	.055	.250	4.092**	.000
X1	.148	.066	.135	2.251*	.025

R = 0.936, Adjusted R² = 0.875, SE(est.) = .23657, F = 5.066, Sig = .025

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ (X3) ด้านจินตนาการ (X5) ด้านความไว้วางใจ (X2) ด้านการทำงานเป็นทีม (X1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พหุคูณเท่ากับ .936 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 87.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .23657

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ (X_3) ($\beta = .314$) ด้านจินตนาการ (X_5) ($\beta = .263$) ด้านความไว้วางใจ (X_2) ($\beta = .250$) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) ($\beta = -.135$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรูปคะแนนดิบและรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.381 + 0.308X_3 + 0.229X_5 + 0.226X_2 + 0.184X_1$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.314X_3 + 0.263X_5 + 0.250X_2 + 0.135X_1$$

สรุปผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .896 ถึง .919 โดยด้านวิสัยทัศน์ (X_3) ด้านความไว้วางใจ (X_2) ด้านจินตนาการ (X_5) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านความยืดหยุ่น (X_6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ (X_3) ด้านจินตนาการ (X_5) ด้านความไว้วางใจ (X_2) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าวได้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 87.50 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.381 + 0.308X_3 + 0.229X_5 + 0.226X_2 + 0.184X_1$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.314X_3 + 0.263X_5 + 0.250X_2 + 0.135X_1$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

(2555: 140) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ ชัยวัฒน์ เทวธีรัตน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ วุฒ ศุขสอน (2564: 98) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ วสันต์ ขวักใจบุญ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ บงกช จิบบ (2560: 83-85) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ศึกษาบทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ วัชรเดช วงษ์เฉลียง (2564: 107) ศึกษาธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ อัญชลี โละเรียงสาย (2565) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก และอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .934$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562: 50-59) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยาร จินสีดา และ นิยดา เปี่ยมพีชนะ (2561: 237) ที่ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ จารินี สิทธิจ้อย (2556: 84-88) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวก ในระดับสูง

4. ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ (X3) ด้านจินตนาการ (X5) ด้านความไว้วางใจ (X2) ด้านการทำงานเป็นทีม (X1) โดยตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 87.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน จะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวให้มีอยู่ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาและเกิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐธิดา พลศรีดา (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม พบว่า 4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ความยืดหยุ่น รองลงมาคือ จินตนาการ และการแก้ไขปัญหา โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 81.40 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ชูศรีवास (2562: 58) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรจำนวน 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียนได้ร้อยละ 67.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในการตัดสินใจกับครูและบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนในการบริหารจัดการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับศักยภาพและความถนัดของครู มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและยุติธรรม รวมไปถึงการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนให้ครูและผู้ส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา สนับสนุนให้ครูนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนามาพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ
4. ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
2. ควรศึกษาตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
3. ควรศึกษาความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทภาระงานการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กันยาร จินสิดา และ นิยมพีชนะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด. 8(2): 229-241.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2556). รายงานการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.

- จารินี ลีกุลจ้อย. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จะเข้เขต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ชัยวัฒน์ เทวธีระรัตน์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นนทบุรี: สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- ณัฐธิดา พลศรีตา. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บงกช วิจิตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรุณ สุขสอน. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วสันต์ ขวักใจบุญ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วัชรเดช วงษ์เฉลียง. (2564). **ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมจิตร ชูศรีवास. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2563). **รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2563**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **บทวิเคราะห์การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลี โลเชียงสาย. (2565). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Hoy, Wayne K.; & Cecil G. Miskel. (2005). Educational Administration: Theory, Research, and Practice. 4th ed., New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.

E0079S: ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

ADMINISTRATORS LEADERSHIP AFFECTING THE SCHOOL EFFECTIVENESS IN SCHOOL UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นภดล พลหม่อ¹ วิโรจน์ หมั่นเทพ² นิษรา พรสุริวงษ์³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 323 คน โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) โดยภาพรวมประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 อยู่ในระดับมาก 3) โดยภาพรวมความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X5) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (X3) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษา (X1) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 5 ตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ร้อยละ 85.30 ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 5.316 - 1.162(X4) + 1.604(X5) - .358(X2) - .581(X3) + .320(X1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = -2.104(X4) + 2.818(X5) - .686(X2) - 1.005(X3) + .643(X1)$$

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the level of leadership of school administrators. under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2. 2) To study the level of effectiveness of school administration. under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2. 3) To study the relationship of administrator leadership and school administration effectiveness. under the jurisdiction of Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2. Under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, the sample group was school administrators. 323 teachers in schools in Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2022. 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 by using multiple regression statistics to get the mean standard deviation

The results showed that 1) Overall, there is a leadership level of school administrators. Under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. 2) Overall, the effectiveness of school administration. under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. 3) Overall, the relationship between administrator leadership and school administration effectiveness under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 had a high positive relationship ($r = .965^{**}$) with statistical significance at the .01 level. 4) A good predictor of school administration effectiveness. There were 5 variables, ranked in order of importance as follows: transformational leadership of school administrators (X4), academic leadership of school administrators (X5), relationship-oriented leadership of school administrators (X2), and leadership. The participatory model of school administrators (X3) and task-oriented leadership of school administrators (X1). All 5 good predictive variables with school percent = 85.30 administration effectiveness can therefore be written as an effective forecasting equation. of educational institutions in the form of raw scores and standardized scores as follows:

Forecasting equations in raw score:

$$Y = 5.316 - 1.162X_4 + 1.604X_5 - .358X_2 - .581X_3 + .320X_1$$

Forecasting equations in standard score:

$$ZY = -2.104X_4 + 2.818X_5 - .686X_2 - 1.005X_3 + .643X_1$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้หน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านการจัดการศึกษา มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่า โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ได้มาเกิดจากความรวดเร็ว (Speed) ในการตอบสนองความต้องการและการมีนวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. 2559: 235) โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งเป็นการ

บูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) กำหนดว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มาตรา 39 กล่าวถึง หลักการบริหารการศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารงานแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2553: 13) การที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษากับสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติหลัก ดังนี้ 1) ความสามารถในการวิเคราะห์ 2) ความสามารถในการสร้างสรรค์ 3) ความสามารถในการสร้างผลงาน และ 4) ความสามารถในการด้านความรับผิดชอบเป็นการแสดงความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) (ปถมนนท์ เถียรประภากุล. 2561: 2000) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยให้ครูจะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับการเรียนการสอนจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโดยรวมของโรงเรียน ความเข้มแข็งและโดดเด่นด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ณัฐชนก ชัยศรี. 2555: 5)

นักการศึกษาหลายท่านยอมรับว่าการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น จำเป็นที่ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลของพฤติกรรม ความเชื่อและความรู้ สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลอื่น โดยบุคคลนั้นยอมรับอิทธิพลนั้นด้วยความเต็มใจ (นภาดา เกตุสุวรรณ. 2555: 11) โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีความสามารถในการประสานงาน มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ (วาทีทยา ราชภักดี. 2561: 39) ซึ่ง ธร สุนทรายุทธ (2551: 327-366); ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551: 125); ศิริพงษ์ เสาภายน (2552: 139-140); ธีระ รุญเจริญ (2553: 163-164); สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561: 457); Arnold; & Feldman (1986: 375-393); Cohen (1990); Lewin; et al. (1992: 271-299); Hersey; & Blanchard (1993: 158); Robbins (1996: 366); Yulk (2000:106); และ Hoy; & Miskel (2013: 396-397) ได้เสนอแนวคิด ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 5 ด้าน คือ

1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีภาวะผู้นำดังกล่าวเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานในโรงเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ได้จากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ ความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือ สามารถ และประสบความสำเร็จ ร่วมกับการบริหารงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนมีความสามารถ ผลิตรายงานให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้และความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา (ภัทรพร อพรรัมย์, 2555: 35) การวัดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนนั้นอาจทำได้โดยการประเมินความสำเร็จจากการบริหารงานทั้ง 4 งาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Reid, 1998: 24)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน ให้มีคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

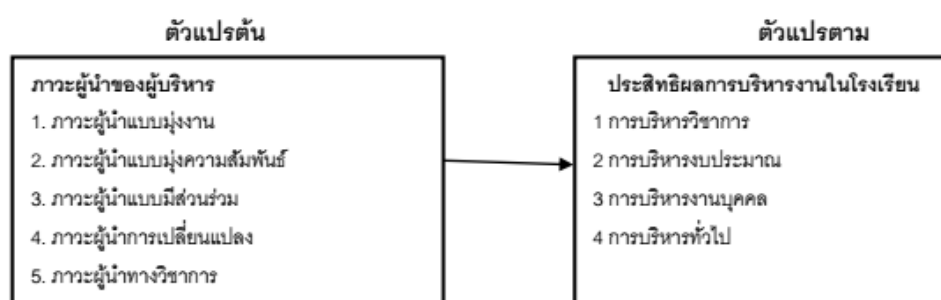
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการปฏิบัติตนเพื่อให้มีภาวะผู้นำของผู้บริหารและใช้ ประกอบกระบวนการบริหารอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนต่อไป
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและนักเรียน
3. เป็นแนวทางในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ ธร สุนทรายุทธ (2551: 327-366); ภูมิรัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 125); ศิริพงษ์ เสาภายน (2552: 139-140); ธีระ รุญเจริญ (2553: 163-164); สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561: 457); Arnold; & Feldman (1986: 375-393); Cohen (1990); Hersey; & Blanchard (1993: 158); Robbins (1996: 366); Yulk (2000: 106); และ Hoy; & Miskel (2013: 396-397) และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 145 โรงเรียน ทั้งหมด 7 อำเภอ ได้แก่ คลองเขื่อนท่าเตียบ บางคล้า แปลงยาว พนมสารคาม ราชสาส์น และสนามชัยเขต

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2565

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

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 0.981

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 145 แห่ง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage) กล่าวคือ มีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างง่าย โดยการจับฉลาก ตามลำดับ โดยการสุ่มตัวอย่างครอบคลุมจำนวนประชากรในการวิจัยตามหลักสถิติด้วยการคำนวณตามความเชื่อมั่น 0.981 และใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X1)	4.12	.424	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X2)	4.29	.404	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X3)	4.22	.365	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4)	4.28	.382	มาก
5. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X5)	4.23	.371	มาก
รวม	4.12	.365	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .365) เมื่อพิจารณารายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .404) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .382) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .424) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ดังนี้

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.60	.363	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.43	.289	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.08	.180	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.66	.261	มาก
โดยรวม	4.44	.211	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .211) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .261) รองลงมา

คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .363) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ การบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .180) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	1					
X2	.965**	1				
X3	.898**	.869**	1			
X4	.964**	.935**	.885**	1		
X5	.905**	.887**	.989**	.901**	1	
Y	.980**	.965**	.957**	.970**	.965**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษา (X1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r = .980^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r = .970^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r = .965^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r = .965^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (X3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r = .957^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	5.316	.063		83.771**	.000
X4	-1.162	.047	-2.104	-24.942**	.000
X5	1.604	.091	2.818	17.636**	.000
X2	-.358	.045	-.686	-8.016**	.000
X3	-.581	.087	-1.005	-6.671*	.000
X1	.320	.058	.643	5.507	.000

R = .925, Adjusted R² = .853, SE(est.) = .08098, F = 373.769, Sig = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X5) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (X3) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษา (X1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .925 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ได้ร้อยละ 85.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .08098

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X4, $\beta = -2.104$) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X5, $\beta = 2.818$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X2, $\beta = -.686$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (X3, $\beta = -1.005$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษา (X1, $\beta = .643$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 5 ตัวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 5.316 - 1.162X_4 + 1.604X_5 - .358X_2 - .581X_3 + .320X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = -2.104X_4 + 2.818X_5 - .686X_2 - 1.005X_3 + .643X_1$$

สรุปผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X4) ($\beta = -2.104$) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X5) ($\beta = 2.818$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X2) ($\beta = -.686$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (X3) ($\beta = -1.005$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษา (X1) ($\beta = .643$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 5 ตัวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 5.316 - 1.162(X4) + 1.604(X5) - .358(X2) - .581(X3) + .320(X1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = -2.104(X4) + 2.818(X5) - .686(X2) - 1.005(X3) + .643(X1)$$

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนมภรณ์ ศรีโคตร (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ สกุลกานต์ โกสילה (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก จิตราวดี วังกานนท์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2664) กิตติศักดิ์ ศรีทอง (2555: 76-79) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ณัฐชนก ชัยศรี (2555: 93-95) ได้ทำการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีการดำเนินงานสอดคล้องกับทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ได้กำหนดกรอบกลยุทธ์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตรของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน โดยจัดให้มีกิจกรรมและโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัด พัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สร้างเสริมทักษะอาชีพและรายได้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการศึกษาด้วยภาคีเครือข่าย (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2, 2562: 50-51) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ศรีทอง (2555: 76-79) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นิขานันท์ รวัญ (2560: 94-95) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy; & Miskel, 2008: 305-306) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษามาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ในการที่ตัดสินใจว่าสถานศึกษาจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ โดยลักษณะการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ วีรยุทธ ชาทะกาญจน์ (2555: 15) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินการทำให้เกิดผลตามเป้าหมาย

ที่ตั้งไว้ จากสาเหตุดังกล่าว จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก และอยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .970$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนก ชัยศรี (2555: 93-95) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ นิชนันท์ รววัน (2560: 94-95) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.766 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการ ล้วนส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียนในทุก ๆ ด้านด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐชนก ชัยศรี (2555: 93-95) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของ ชานันท์ รววัน (2560: 94-95) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของ เมธนา หอมหวาน (2561: 48-50) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นจังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการชี้แจงผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา แก่ครูผู้สอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
2. ครูผู้สอนควรนำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ร่วมเป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการ หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการและมีการสรุปรายงานผลการเข้าร่วมประชุมสัมมนาและนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและเกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ ศรีทอง. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- จิตราวดี วังกานนท์ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2664). กิตติศักดิ์ ศรีทอง. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส. คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ณัฐชนก ชัยศรี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นิชานันท์ ราวัน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสามโคก. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พนมภรณ์ ศรีโคตร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เมธนา หอมหวาน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน. ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สกุลกานต์ โกสีลา (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเจียงเทรา เขต 2. (2562). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565**. จะเจียงเทรา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ.
- _____. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. จะเจียงเทรา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- สุบัน มุขระโกษา และคณะ. (2561). ความเป็นมืออาชีพอของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0. **วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**. 4(2): 453-461.
- ฮอย และ มิสเกล. (Hoy; & Miskel. 2008). **ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษา**. ปริญญา ศุภาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (1980). **Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Throung Specificity**. Word Development.
- Hack, W.G., Candoli, I.C., & Ray, J.R. (1995). **School Business Administration: A planning approach** (5 ed.) Englewood Cliffs, N.J.; Prentice – Hall.
- Hoy, W.K. and Ferguson, J (1985). **A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School**. Educational Administration Quarterly, 21 (2) :121-122.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **“Determining Sample Size for Research Activities,”** Educational and Psychological Measurement. 30(3)
- Hersey, P.; & Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources**. Englewood Cliff, NJ: A Simon and Schmaste Company.

E0080S: การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER PATHUMTANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

สุกัญญา สีดา¹ อมรรัตน์ วรรณะ² ดวงกมล แก้วแดง³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 200 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าความเชื่อมั่น และค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ และด้านหลีกเลี่ยง ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาระหว่างปริญญาตรีถึงระดับปริญญาเอก โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนระหว่างประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียนขนาดเล็กถึงโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการหลีกเลี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความขัดแย้ง, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study conflict management of school administrators in schools under Pathumtani Primary Education Service Area Office 1. 2) to compare conflict management of school administrators in schools under Pathumtani Primary Education Service Area Office 1 Classified by gender, education level, school management experience, and school size. The population consisted of school administrators. The school's director, deputy director, or acting director under Pathumtani Primary Education Service Area Office 1 for the academic year of 2022 a total of 200 individuals. The sample group was 132 people. Instruments utilized in the research it was a questionnaire with a 5-point estimate scale. The statistics for data analysis were Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, degree of assurance, and one-way ANOVA.

The results revealed that:

1. Conflict management of school administrators in schools under Pathumtani Primary Education Service Area Office 1 in overall and each aspect was at a high level, arranged in descending order as follow: Collaborating, Compromising, Accommodating, Competing, and Avoiding.

2. Comparative analysis conflict management of school administrators in schools under Pathumtani Primary Education Service Area Office 1. classify by gender. Overall and each side is not different. Classified by education level. Between the bachelor's degree and the doctoral level. overall and different aspects Statistically significant at the .05 level. Classified by management experience school During the experience of less than 5 years. with experience of more than 10 years. overall and The aspects are not different. and classified by school size small to extra large schools. Overall no difference. when considering each aspect side of avoidance The difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords: Conflict Management, School Directors.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันต่างเต็มไปด้วยความสับสน ซับซ้อน และความหลากหลายในความต้องการของบุคคลและกลุ่มบุคคล อีกทั้งในสภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบเทคโนโลยีก้าวหน้าไม่มีขีดจำกัด ทำให้โลกเป็นสังคมโลกที่ไร้พรมแดน เกิดความหลากหลาย ความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปย่อมอาจเกิดความขัดแย้งได้ อันเนื่องมาจากความคิดเห็น การรับรู้ ค่านิยมที่แตกต่างกัน และการขัดแย้งด้านผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อนกัน เป็นต้น จึงเชื่อให้เกิดความขัดแย้งที่สูงขึ้นในทุกระดับ ทุกชนชั้น และโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีบุคคลรวมกันอยู่เป็นจำนวนมาก จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งเมื่อเกิดขึ้นแล้วมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีคือ อาจกระตุ้นให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น ผลเสียคือ สามารถทำลายความสัมพันธ์ของงาน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงได้ ปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน

ต้องเผชิญเป็นประจำ การบริหารจัดการความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบ ไม่ควรละเลยกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจที่มีความท้าทายศักยภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก การบริหารจัดการความขัดแย้งนั้นไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด นอกจากการบูรณาการหลากหลายวิธีให้เข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ ปัญหาความขัดแย้งบางอย่างเหมือนกัน ผู้บริหารคนหนึ่งอาจแก้ปัญหาได้ อีกคนหนึ่งอาจแก้ปัญหาไม่ได้ หรือแก้ได้แต่ต้องใช้เวลาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารด้วย ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้งและพยายามหาทุกวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้เหมาะสม เพราะหากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เหมาะสมจะทำให้ความขัดแย้งเกิดความรุนแรงขึ้น ส่งผลให้องค์การล้มเหลวในที่สุด ในทางตรงกันข้ามหากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสมจะทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุน ความขัดแย้งจะเป็นความขัดแย้งที่ส่งผลในทางสร้างสรรค์องค์การให้ประสบความสำเร็จ บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องพร้อมด้วยข้อมูลความรู้และประสบการณ์ที่จะต้องบริหารจัดการปัญหาความขัดแย้งเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและองค์การที่รับผิดชอบอยู่ รวมทั้งผลักดันให้องค์การก้าวหน้าพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีพื้นที่ความรับผิดชอบบริหารจัดการการศึกษารับผิดชอบ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง จัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งที่หนีไม่พ้นเรื่องความขัดแย้ง ซึ่งในโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการทำงานร่วมกัน เมื่อบุคคลจำนวนมากมาปฏิบัติงานร่วมกันย่อมเกิดปัญหา ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงขนาดโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ภาระงาน ความรับผิดชอบก็ย่อมแตกต่างกัน นำไปสู่ปัญหาความขัดแย้ง อาทิ ปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งกัน อิจฉาริษยา กลั่นแกล้งกัน ความคิดเห็นแตกต่างกัน แบ่งพรรคแบ่งพวก การขาดความสามัคคีกัน การทำงานที่ไม่ประสานร่วมมือกัน รวมถึงความขัดแย้งอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ขัดกันหรือผลประโยชน์ทับซ้อน โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ต้องใช้ทักษะในการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนอยู่ในระดับที่สมดุล เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบ ไม่ควรละเลยหรือวางเฉยกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (กมลนันธ์ ศรีจ้อย. 2560: 12)

ผู้วิจัยได้รับรู้และเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการความขัดแย้งข้างต้น ว่าการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวังมิให้ความขัดแย้งเกิดขึ้นมากเกินไป จนก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การ ผู้บริหารจึงต้องดำเนินการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน เข้าใจยอมรับและร่วมมือในการดำเนินการให้โรงเรียนมีคุณภาพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารโรงเรียนและเป็นการนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

สมมติฐานในการวิจัย

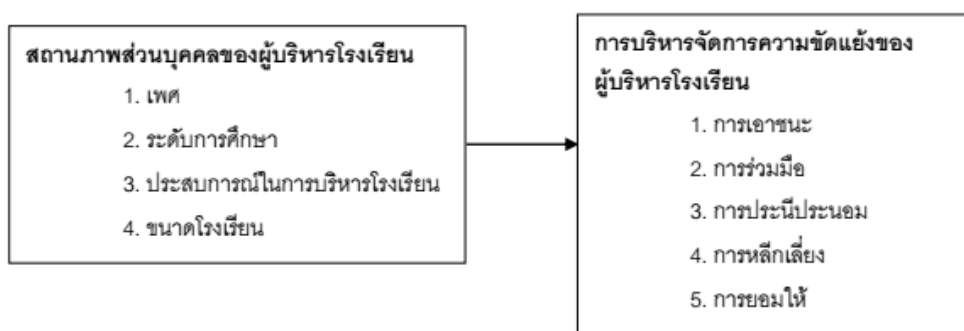
การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

ทำให้ทราบถึงการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอื่นจะนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามกรอบแนวคิดของ โทมัส และ คิลแมนน์ (Thomas; & Kilmann. 1976) ได้แบ่งรูปแบบการบริหารจัดการความขัดแย้ง ออกเป็น 5 ด้าน สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียน ตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 200 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555: 148-149) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ คือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 20 คน 2) โรงเรียนขนาดกลาง 70 คน 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ 36 คน และ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ 6 คน รวม 132 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามกรอบแนวคิดของ โทมัส และ คิลแมนน์ (Thomas; & Kilmann. 1976) ประกอบด้วย การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 132 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1 ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .981

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่าน Google Forms ให้กลุ่มตัวอย่าง 132 คน ได้รับข้อมูลตอบกลับ 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบบสอบถามที่ได้คืนมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (%)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการ

ทดสอบค่าที (t-test) ตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับ การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม

การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการเอาชนะ	4.18	.63	มาก	4
2. ด้านการร่วมมือ	4.49	.59	มาก	1
3. ด้านการประนีประนอม	4.43	.66	มาก	2
4. ด้านการหลีกเลี่ยง	3.43	.73	ปานกลาง	5
5. ด้านการยอมให้	4.40	.64	มาก	3
รวม	4.25	.49	มาก	

การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ตามลำดับ และด้านการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ

การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน	ชาย (n = 40)		หญิง (n = 92)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเอาชนะ	4.15	.58	4.19	.66	-2.99	.412
2. ด้านการร่วมมือ	4.65	.48	4.42	.62	2.103	.521
3. ด้านการประนีประนอม	4.67	.49	4.32	.70	2.825	.104
4. ด้านการหลีกเลี่ยง	3.45	.66	3.41	.76	.282	.135
5. ด้านการยอมให้	4.52	.63	4.35	.65	1.356	.860
รวม	4.37	.41	4.20	.52	1.918	.263

การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารจัดการความขัดแย้ง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการเอาชนะ	ระหว่างกลุ่ม	.329	2	.165	.406	.667
	ภายในกลุ่ม	52.372	129	.406		
	รวม	52.701	131			
2. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.826	2	.913	2.669	.073
	ภายในกลุ่ม	44.131	129	.342		
	รวม	45.957	131			
3. ด้านการประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	4.391	2	2.196	5.367*	.006
	ภายในกลุ่ม	52.776	129	.409		
	รวม	57.168	131			
4. ด้านการหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	4.114	2	2.057	4.009*	.020
	ภายในกลุ่ม	66.178	129	.513		
	รวม	70.292	131			
5. ด้านการยอมให้	ระหว่างกลุ่ม	2.180	2	1.090	2.690	.072
	ภายในกลุ่ม	52.280	129	.405		
	รวม	54.461	131			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.276	2	1.138	4.933*	.009
	ภายในกลุ่ม	29.755	129	.231		
	รวม	32.031	131			

* $p < .05$

การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 4 เปรียบเทียบการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน

การบริหารจัดการความขัดแย้ง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการเอาชนะ	ระหว่างกลุ่ม	2.215	2	1.108	2.830	.063
	ภายในกลุ่ม	50.486	129	.391		
	รวม	52.701	131			
2. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.462	2	.731	2.119	.124
	ภายในกลุ่ม	44.496	129	.345		
	รวม	45.957	131			
3. ด้านการประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	.749	2	.374	.856	.427
	ภายในกลุ่ม	56.419	129	.437		
	รวม	57.168	131			
4. ด้านการหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	1.891	2	.945	1.783	.172
	ภายในกลุ่ม	68.401	129	.530		
	รวม	70.292	131			
5. ด้านการยอมให้	ระหว่างกลุ่ม	.574	2	.287	.687	.505
	ภายในกลุ่ม	53.887	129	.418		
	รวม	54.461	131			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.966	2	.483	2.006	.139
	ภายในกลุ่ม	31.065	129	.241		
	รวม	32.031	131			

การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารจัดการความขัดแย้ง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการเอาชนะ	ระหว่างกลุ่ม	.388	3	.129	.316	.814
	ภายในกลุ่ม	52.313	128	.409		
	รวม	52.701	131			
2. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.314	3	.438	1.255	.293
	ภายในกลุ่ม	44.644	128	.349		
	รวม	45.957	131			
3. ด้านการประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	.938	3	.313	.712	.547
	ภายในกลุ่ม	56.230	128	.439		
	รวม	57.168	131			
4. ด้านการหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	6.790	3	2.263	4.562*	.005
	ภายในกลุ่ม	63.502	128	.496		
	รวม	70.292	131			
5. ด้านการยอมให้	ระหว่างกลุ่ม	.700	3	.233	.556	.645
	ภายในกลุ่ม	53.760	128	.420		
	รวม	54.461	131			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.483	3	.161	.653	.582
	ภายในกลุ่ม	31.548	128	.246		
	รวม	32.031	131			

การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการหลีกเลี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการศึกษา การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปรากฏผลดังนี้

1. การวิเคราะห์การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านการร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการหลีกเลี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา กระสังข์ (2559: 91) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการเอาชนะ พบว่า โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการเอาชนะ ผู้บริหารโรงเรียนจะใช้เมื่อกรณีจำเป็นเท่านั้น ถ้าเป็นข้อราชการเร่งด่วน เรื่องสำคัญที่ต้องรีบตัดสินใจโดยไม่รอเวลา หรือเป็นเหตุการณ์เฉพาะหน้า โดยจะศึกษาระเบียบข้อบังคับทางราชการดูว่าสามารถทำได้ และยึดที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา กระสังข์ (2559: 91) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการเอาชนะ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการร่วมมือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นวิธีที่ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนยึดการบริหารโรงเรียนตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เน้นให้บริการสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐพล บัวงาม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564: 235) ได้ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการประสานความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการประนีประนอม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางวิสัยทัศน์การบริหารโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐพล บัวงาม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

(2564: 237) ได้ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการหลีกเลี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นวิธีที่ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการหลีกเลี่ยงเป็นวิธีการที่ให้ประสิทธิภาพน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนทร์ ศรีจ้อย (2560: 82) ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยงโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการยอมให้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บริหารงานโดยเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ทำให้เกิดความปรองดองมากกว่าทำให้เกิดความขัดแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐพล บัวงาม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564: 237) ได้ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม (Accommodating) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้งเพศชายและเพศหญิงได้ผ่านกระบวนการอบรม สัมมนาตามหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารต่าง ๆ ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ของส่วนกลาง และมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารในด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนทร์ ศรีจ้อย (2560: 82) ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ด้านการประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทมีการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนแตกต่างจากผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาปริญญาตรีสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทและเอก และด้านการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนแตกต่างจากผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาปริญญาตรีสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาเอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนทร์ ศรีจ้อย (2560: 82) ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกระหว่างระดับการศึกษากับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุทัยธานี ด้านการยอมให้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมสังคม และสถานการณ์ความขัดแย้งที่พบเจอใกล้เคียงหรือคล้ายกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนัฏ ศรีจ้อย (2560: 82) ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการหลีกเลี่ยงแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนแตกต่างจากผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีการบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยงสูงกว่าผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีภาระความรับผิดชอบมากกว่า ต้องบริหารบุคลากรด้วยจำนวนที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ทำให้ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อาจบริหารจัดการความขัดแย้งด้วยการหลีกเลี่ยง แก้ปัญหาเท่าที่จำเป็นมากกว่าผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า เข้าถึง และมีความใกล้ชิดมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ (2558: 86) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และแตกต่างกันน้อยในรายด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ และด้านการหลีกเลี่ยง

ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยง เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ ด้านการหลีกเลี่ยง เป็นวิธีที่ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงและควรจะเป็นวิธีการสุดท้ายที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการความขัดแย้ง เพราะการหลีกเลี่ยงไม่ได้ทำให้ความขัดแย้งหมดไป แต่เป็นเพียงการหลบเลี่ยงจากปัญหาที่ไม่ได้เกิดการแก้ไขช่วงระยะเวลาหนึ่ง และพร้อมที่จะกลับมาเผชิญกับปัญหาได้อีกตลอดเวลา

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ กำหนดคุณสมบัติคุณสมบัตินักบริหารทางการศึกษาของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้มีระดับการศึกษาเท่ากัน อีกทั้งสนับสนุนให้พัฒนา เพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาปรับใช้ในการบริหารจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน

3. การบริหารที่ดีที่สุด คือ การบริหารที่สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ปรับใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม และการบริหารความขัดแย้งต้องอาศัยเหตุและผล การประนีประนอมบนพื้นฐานของระเบียบของทางราชการ ดังนั้น

ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้งและพยายามหาทุกวิถีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้เหมาะสม เพราะหากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เหมาะสมจะทำให้ความขัดแย้งเกิดความรุนแรงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควบคู่กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. ควบคู่กับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กมลนันท์ ศรีจ้อย. (2560). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด

อุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จตุรงค์ สุวรรณแสง อัจฉรา นิยมภา และ วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2562). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

รุ่งนภา กระสังข์. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เศรษฐพล บัวงาม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564, กรกฎาคม-กันยายน). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารวิจัยวิชาการ. 4(3): 229-239.

Thomas, K. W.; & Kilmann, R. H. (1976). Model of Conflict Management Styles. New York: Xicom.

E0081S: การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

COMMUNITY PARTICIPATION IN SCHOOL EDUCATION MANAGEMENT LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ชูชาติ สาลี¹ อุทัยวรรณ สายพัฒนา²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ บทบาทหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 373 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ บทบาทหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า
 - 2.1 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 2.3 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 2.4 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การจัดการศึกษาของโรงเรียน การมีส่วนร่วม

Abstract

The purpose of this research were to study and compare community participation in school education management Lopburi primary Education Service Area Office 2 classified by gender, roles, education level, and work experience. The sample were 373 President of the basic school commission, School Administrators, and Teachers in school education management Lopburi primary Education Service Area Office 2. Research instrument was 5 level rating scale of questionnaire with reliability was .99. This statistics for data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test for Independent sample and One-way Analysis of Variance: ANOVA

The results were as follow:

1. The community participation in school education management Lopburi primary Education Service Area Office 2 as a whole and each aspect was at a middle level.

2. Comparison community participation in school education management Lopburi primary Education Service Area Office 2 classified by gender, roles, education level, and work experience the results revealed that

2.1 The community participation in school education management with different genders as a whole was not different.

2.2 The community participation in school education management with different roles as a whole was not different.

2.3 The community participation in school education management with different Education level as a whole was not different.

2.4 The community participation in school education management with different work experience as a whole was not different.

Keywords: School Education Management, Community Participation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545) ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษาได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจนไว้ในหลายมาตรา โดยเฉพาะมาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาและสถานศึกษา อาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการ ของสถานศึกษา มาตรา 57 ให้นหน่วยงานทางการ

ศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคล ดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และมาตรา 58 (2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม และความจำเป็น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 26)

ด้วยนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มุ่งพัฒนานักเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อ่านออก เขียนได้ ทำเลขได้ ใฝ่ดี มีคุณธรรม นำสู่ความเป็นเลิศ เปิดโอกาสการบริหารแบบมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. 2561) กลุ่มโรงเรียนมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น พัฒนาสมรรถภาพด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ที่เป็นระบบ ด้วยวิธีการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนานักเรียนให้ดี เก่ง มีความสุข และมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แต่สภาพปัญหาในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำและมีบางวิชาต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นผ่านของ สพฐ. โรงเรียนมีขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 120 คน) เป็นโรงเรียนที่ขาดแคลนทั้งบุคลากร งบประมาณ และอยู่ในท้องถิ่นห่างไกลกันดาร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย สมรรถนะสูงมีไม่เพียงพอ และงบประมาณในการบำรุงรักษา ซ่อมแซม การให้บริการทางการศึกษาถูกจำกัดด้วยจำนวนบุคลากรและงบประมาณ ทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผลจากการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียนในปีการศึกษา 2564 พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากจากจังหวัดลพบุรี มีประชากรในชุมชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้บางครั้งการให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเป็นไปได้น้อยมาก อีกทั้งการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนยังไม่ต่อเนื่อง ประชากรในชุมชนรับข่าวสารไม่เป็นปัจจุบัน จึงมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนน้อย

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อนำผลวิจัย มาเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพสูงขึ้น และบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาในสังกัด ตอบสนองความก้าวหน้าต่อการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

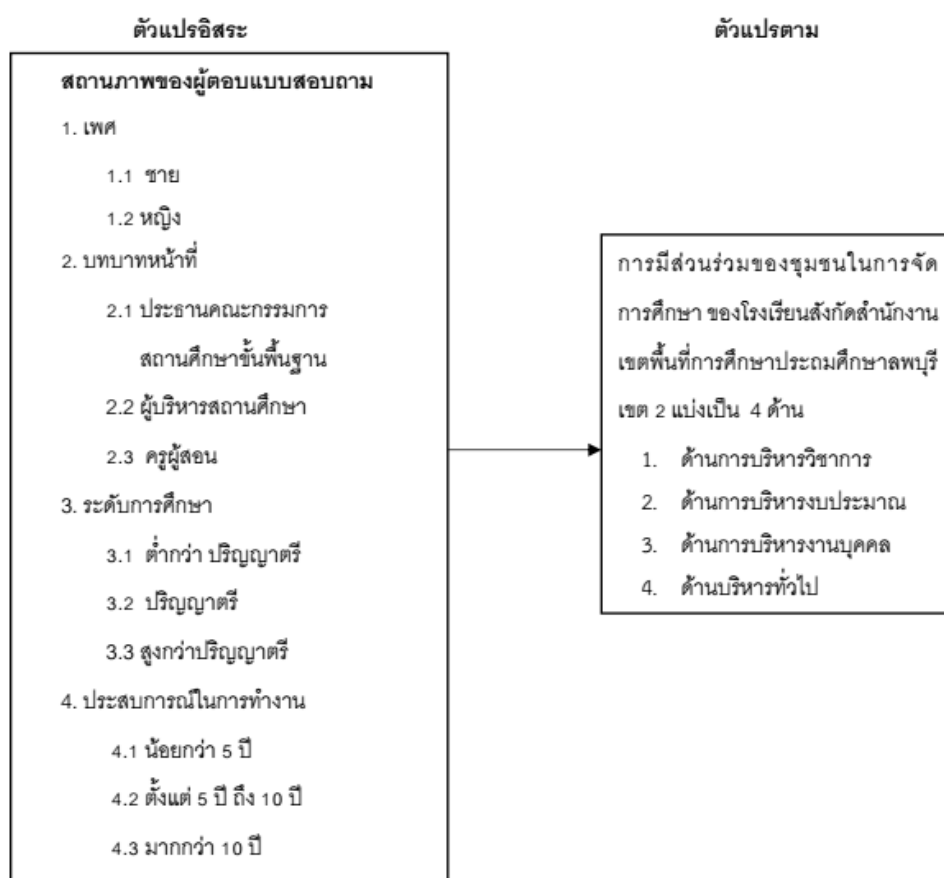
1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ บทบาทหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบในการจัดการศึกษา
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เพื่อใช้ประกอบในการบริหารงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (อิตติยา ชาวคม. 2557: 12) และโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 32)



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 139 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 139 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,270 คน รวมทั้งสิ้น 1,548 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม (Sampling Unit) เมื่อทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลมากที่สุด อีกทั้งเพื่อป้องกันปัญหาความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยจึงทำการปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 373 คน โดยเป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 34 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 305 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ บทบาทหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นการถามความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- ด้านที่ 1 ด้านการบริหารวิชาการ
- ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงบประมาณ
- ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- ด้านที่ 4 ด้านการบริหารทั่วไป

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถามก่อนนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามต่อไป
2. สร้างแบบสอบถามตามที่กำหนด ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC)
6. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของข้อคำถาม ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .60-1.00
7. นำข้อคำถามที่มีความสอดคล้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพต่อไป
8. นำแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ไปสอบถามบุคลากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation Coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนก .36-.92 และหาความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .99
9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน และหาคุณภาพแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ บทบาทหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งเป็น 4 ด้าน 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านบริหารทั่วไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่าน Google Forms ให้กลุ่มตัวอย่าง 373 คน ได้รับข้อมูลตอบกลับ 373 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบบสอบถามที่ได้คืนมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (frequencies) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติ ของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.144	.662	1	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.118	.550	2	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.108	.467	3	ปานกลาง
4. ด้านบริหารทั่วไป	3.050	.421	4	ปานกลาง
รวม	3.105	.292		ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.105$, S.D. = .292) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และระดับการปฏิบัติ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.144$, S.D. = .662) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.118$, S.D. = .550) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.108$, S.D. = .467) และด้านบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.050$, S.D. = .421) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.197	.668	3.115	.658	1.156	.563
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.110	.587	3.123	.530	-.206	.568
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.131	.436	3.095	.438	.719	.248
4. ด้านบริหารทั่วไป	3.044	.392	3.054	.437	-.217	.205
รวม	3.121	.321	3.096	.276	.765	.100

จากตาราง 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ต่างกัน มีผลของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามบทบาทหน้าที่

การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.071	2	.036	.081	.922
	ภายในกลุ่ม	163.072	370	.441		
	รวม	163.144	372			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.417	2	.208	.686	.504
	ภายในกลุ่ม	112.401	370	.304		
	รวม	112.818	372			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.468	2	.234	1.071	.344
	ภายในกลุ่ม	80.773	370	.218		
	รวม	81.241	372			
4. ด้านบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.129	2	.064	.360	.698
	ภายในกลุ่ม	66.016	370	.178		
	รวม	66.144	372			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.012	2	.006	.070	.932
	ภายในกลุ่ม	31.896	370	.086		
	รวม	31.908	372			

จากตาราง 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีบทบาทหน้าที่ ต่างกัน มีผลของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.025	2	.012	.028	.972
	ภายในกลุ่ม	163.119	370	.441		
	รวม	163.144	372			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.494	2	.247	.813	.444
	ภายในกลุ่ม	112.324	370	.304		
	รวม	112.818	372			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.295	2	.148	.675	.510
	ภายในกลุ่ม	80.945	370	.219		
	รวม	81.241	372			
4. ด้านบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.340	2	.170	.957	.385
	ภายในกลุ่ม	66.804	370	.178		
	รวม	66.144	372			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.056	2	.028	.323	.724
	ภายในกลุ่ม	31.852	370	.086		
	รวม	31.908	372			

จากตาราง 4 พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การในการทำงาน

การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.131	2	.066	.149	.862
	ภายในกลุ่ม	163.012	370	.441		
	รวม	163.144	372			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.595	2	.297	.980	.376
	ภายในกลุ่ม	112.223	370	.303		
	รวม	112.818	372			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.719	2	.359	1.651	.193
	ภายในกลุ่ม	80.522	370	.218		
	รวม	81.241	372			
4. ด้านบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.059	2	.030	.165	.848
	ภายในกลุ่ม	66.085	370	.179		
	รวม	66.144	372			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.085	2	.043	.496	.609
	ภายในกลุ่ม	31.823	370	.086		
	รวม	31.908	372			

จากตาราง 5 พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การในการทำงาน ต่างกัน มีผลของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ บทบาทหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 บุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ต้องการให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษา อย่างแท้จริงในลักษณะเป็นเจ้าของ หรือหุ้นส่วนของสถานศึกษา บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งต้องทำหน้าที่แทน ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนทุกคนจึงต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งเป็นลูกหลานของชุมชน ขณะเดียวกันก็จะต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โดยตระหนักถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน จึงอาศัยกระบวนการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา พร้อมกับยึดถือหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคม ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน และคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุนด้านการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูรินทร์ นิยมนา (2550) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนต์รี แก้ววิจิตร (2545) ที่ศึกษาเรื่อง การเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามภาระงานบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบริหารงานกิจการ

นักเรียน และด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อานนท์ นามเพ็ง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ บทบาทหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงเพศ แต่คำนึงถึงความสามารถในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กอบกฤษ การควรคิด (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าสถานภาพและเพศที่ต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สนิทวาร วงศ์ใหญ่ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแตกต่างกันในด้านงานงบประมาณ และด้านงานประกันคุณภาพ เนื่องจากการให้ความร่วมมือในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆของเพศชายและเพศหญิงจะแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเนตร ทวีถาวรสวัสดิ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการจัดกิจกรรมของเทศบาลตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร การมีส่วนร่วมในด้านการจัดกิจกรรมของเทศบาลตำบลนาดีมากกว่าเพศหญิง คือ 55.20 และ 53.53 ตามลำดับ เมื่อทดสอบค่าทางสถิติพบว่าเพศไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในด้านการจัดกิจกรรมของเทศบาลตำบลนาดีที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 บุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมมักจะเป็นกลุ่มเดียวกัน กล่าวคือ กรรมการโรงเรียนก็แต่งตั้ง มาจากผู้เฒ่าผู้แก่ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. และอีกประการหนึ่งบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา มีความสำคัญทุกบทบาทหน้าที่ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุฮัมหมัดนาซีรีน โต๊ะลู (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเนตร ทวีถาวรสวัสดิ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการจัดกิจกรรมของเทศบาลตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าอาชีพที่ต่างกันไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในด้านการจัดกิจกรรมของเทศบาลตำบลนาดี ที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ .05 และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สีนาวร วงศ์ใหญ่ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร อาชีพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในด้านการจัดกิจกรรมของเทศบาลตำบลนาดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้มีการแต่งตั้ง บุคคลกรเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมี ไม่แบ่งแยกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเนตร ทวี ถาวรสวัสดิ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการจัดกิจกรรมของเทศบาลตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในด้านการจัดกิจกรรมของเทศบาลตำบลนาดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุฮัมหมัดนาซีรีน โต๊ะดู (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครยะลา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิธร เจริญพันธุ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีผลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อตอบสนองต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิภาพ ทิบุญมี (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ รากเงิน (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อเป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการตัดสินใจ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม เพื่อระดมความคิดที่เป็นประโยชน์และสามารถนำมาพัฒนาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภา.

จารุวรรณ รากเงิน. (2560). การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด.

ธีรภาพ ทิบุญมี. (2555). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารัตน. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ภูรินทร์ นิยมนา. (2550). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนตรี แก้ววิจิตร. (2545). การเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

มุฮัมหมัดนาซีรีน โต๊ะลู. (2558). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และการจัดการการศึกษาอิสลาม. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2561). นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. ลพบุรี: สำนักงานฯ.

สินถาวร วงศ์ใหญ่. (2565). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุทธิรา เกษมราษฎร์. (2559). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร ทวีถาวรสวัสดิ. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการจัดกิจกรรมของเทศบาลตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อติธยา ขาวคม. (2557). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองโรงเรียนสิงห์สมุทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานนท์ นามเพ็ง. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0082S: การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

TEAMWORK OF TEACHERS IN PATHUMTANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

อรุณิสรา โสเป¹ อมรรัตน์ วรรณะ² ดวงกมล แก้วแดง³

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2565 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู 2,056 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .970 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .460-.794 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation) ค่าที (t-test) ค่าความเชื่อมั่น และค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

2. เมื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า จำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

The purpose of this study was to investigate the teamwork of teachers in schools Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 and to compare the teamwork of teachers in schools Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 according to gender, position, work experience, and school size. Academic year 2022 The population used in the study was 2,056 teachers. which included a total of 322 people. The sample size was determined by comparing with Krejcie and Morgan's prefabricated tables (Krejcie; & Morgan. 1970) and stratified random sampling was performed by school size. then simple random sampling (Simple Randoms Sampling) by lottery method. The research tools were a questionnaire on teacher teamwork in schools. The confidence was .970, the power Classified item .460-.794. Statistics used in data analysis were mean (Mean), standard deviation (Stand Deviation), t-test (T-test), confidence value. and one-way variance (One-way ANOVA).

The results showed that:

1. The teamwork of teachers in the office of Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 Overall and for each aspect, a high level was achieved. In descending order of average scores as follows. Both sides have the same goal. Acceptance of respect. Aspect of interaction. Aspect of participation. Open communication. and mutual trust, respectively.

2. Comparing the teamwork of teachers in schools Under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, it was found that overall gender classification was not different. But when considering the side open communication aspect of acceptance The difference was statistically significant .05 and the function position. Work experience and overall school size were significantly different at the .05 level.

Keywords: Teamwork, Teamwork of teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในยุคปัจจุบันได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาหรือการทำงาน มีการแข่งขันสูง จึงส่งผลให้การทำงานในปัจจุบัน ได้ตื่นตัวและให้ความสนใจต่อการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหาร ช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์ และสามารถก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (อริศรา อุ่มสิน. 2560: 1) มนุษย์ยังเป็นปัจจัยหลักที่จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นลำดับแรกโดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดหลักการที่สำคัญ คือ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย

พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่รับผิดชอบ ต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดีมีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยั่งยืน ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มี ทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ สังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนา ศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560- 2564) ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น มีความสามัคคีกัน และให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน สนับสนุนและมีน้ำใจในการ อยู่ร่วมกันไม่ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตระหนักใน ความสำคัญของคนและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกันและประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (ลำเทียน เฝ้าอาจ. 2559: 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บริหารจัดการศึกษาแบบอิงมาตรฐาน (SPDCA) สู่วิถีความเป็นเลิศ โดยมีกระบวนการตรวจสอบแบบอิงมาตรฐาน (Standard Quality Base) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมีภาพแห่งความสำเร็จใน 2 มิติที่สำคัญ คือ ความมีคุณภาพ และความมีประโยชน์สานต่อ งาน “การสร้างคนดี มีปัญญา จิตอาสา พัฒนาสังคม” และมีเป้าประสงค์ที่ต้องการให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษา มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ รวมไปถึงสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรบุคคลทาง การศึกษา สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2565) จะเห็นว่ากระบวนการที่กล่าวมาต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม จึงจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังพบปัญหาในการทำงานเป็นทีม เพราะ สถานภาพส่วนบุคคล เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนทำให้เกิดปัญหาในการ ทำงาน และปัญหาที่พบบ่อย คือ ปัญหาในการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้บุคลากรไม่ยอมมีส่วนร่วมในการทำงาน ภายในทีม อาจเกิดความขัดแย้งภายในทีม ขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้ขาดความเชื่อมโยงไม่สามารถทำให้งาน ประสพผลดีและไม่มีคุณภาพ และเป้าหมายสำคัญสถานศึกษาขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิด ปัญหา อุปสรรค ในการทำงานเป็นทีม งานบางอย่างดำเนินงานไม่สำเร็จ งานบางอย่างไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ งานบางอย่างเกิดความล่าช้ากว่ากำหนด ส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไป ตามเป้าหมายตามที่กำหนดได้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ว่ามีการทำงานเป็นทีมในแต่ละลักษณะอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด และมีความแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถ นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานในการวิจัย

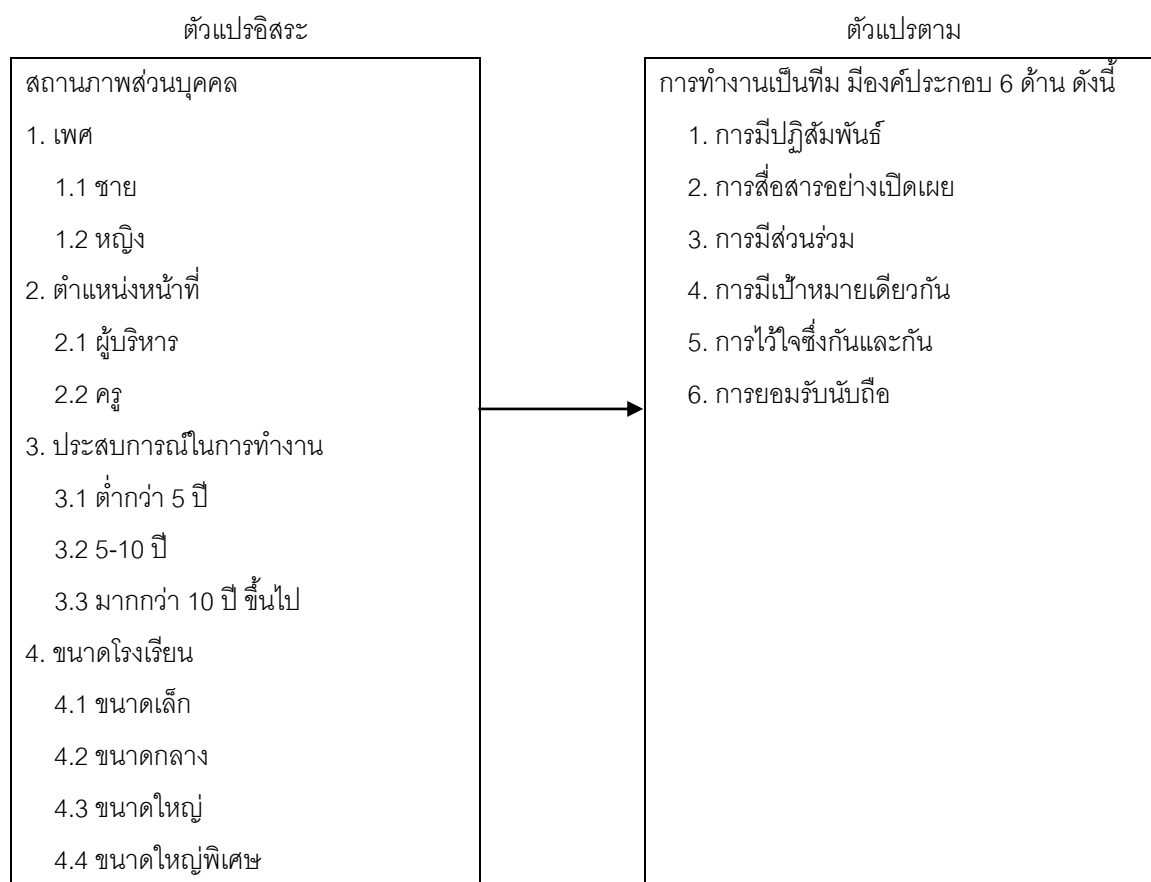
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นแนวทางให้การทำงานเป็นทีมของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นแนวทางให้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเป็นระบบที่ดีขึ้น มีการแบ่งงานออกไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่โรงเรียนต้องการ
3. เป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือกันทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สร้างผลงานให้ออกมามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาต่อยอดต่อไปภายหน้าได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย อาร์กริส (Argris. 1964: 139-140) ปาร์คเกอร์ (Parker. 1990) เนลสัน และ คลิก (Nelson; & Quick. 1997) ดายเออร์ (Dyer. 1997) วูดค็อก (Woodcock. 1989) ศึกษาสังเคราะห์เป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยศึกษาในองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 102 โรงเรียน และจำนวนครู 2,056 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555: 148-149) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นเครื่องมือ จำนวน 322 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วย

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1.0 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.970

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 102 โรงเรียน โดยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วได้ทั้งหมด 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อตรวจสอบคุณภาพและให้คะแนน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation) ค่าที (t-test) ค่าความเชื่อมั่น และค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบรายคู่ โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษางานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.36	.57	มาก	3
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.28	.49	มาก	5
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.29	.60	มาก	4
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.46	.49	มาก	1
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.26	.57	มาก	6
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.39	.55	มาก	2
รวม	4.34	.48	มาก	

จากตาราง 1 ผลการศึกษพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .49) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .55) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .57) ตามลำดับ และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .57)

ตาราง 2 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ชาย (n = 77)		หญิง (n = 245)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.83	.44	4.21	.52	9.340	.074
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.68	.51	4.16	.42	7.981*	.031
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.59	.54	4.20	.59	5.143	.388
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.68	.45	4.39	.49	4.488	.226
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.74	.56	4.10	.48	9.571	.062
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.86	.40	4.24	.51	10.930*	.000
รวม	4.73	.45	4.22	.42	8.952	.423

*p < .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	P
	(n = 30)		(n = 292)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.56	.83	4.34	.53	1.425*	.031
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.54	.77	4.26	.45	1.981*	.001
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.68	.49	4.25	.60	4.398*	.006
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.64	.78	4.44	.45	2.099	.062
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.54	.91	4.23	.51	1.871*	.028
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.66	.79	4.36	.51	2.795	.270
รวม	4.60	.75	4.31	.44	2.066*	.012

*p < .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการศึกษาค่าการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามประสบการณ์ในการทำงาน

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	7.902	2	3.951	13.063*	.000
	ภายในกลุ่ม	96.488	319	.302		
	รวม	104.391	321			
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	.490	2	.245	.981	.376
	ภายในกลุ่ม	79.609	319	.250		
	รวม	80.099	321			
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	7.644	2	3.822	11.098*	.000
	ภายในกลุ่ม	109.853	319	.344		
	รวม	117.497	321			
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	6.630	2	3.315	14.394*	.000
	ภายในกลุ่ม	73.463	319	.230		
	รวม	80.093	321			
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.025	2	.513	1.568	.210
	ภายในกลุ่ม	104.286	319	.327		
	รวม	105.311	321			
6. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.956	2	3.478	12.095*	.000
	ภายในกลุ่ม	91.729	319	.288		
	รวม	98.684	321			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.074	2	1.537	6.730*	.001
	ภายในกลุ่ม	72.866	319	.228		
	รวม	75.940	321			

*p < .05

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.37	4.16	4.63
ต่ำกว่า 5 ปี	4.37		.202*	-.268*
5-10 ปี	4.16	-.202*		-.470*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.63	.268*	.470*	

*p < .05

จากตาราง 5 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี

ตาราง 6 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.40	4.04	4.36
ต่ำกว่า 5 ปี	4.40		.353*	
5-10 ปี	4.04	-.353*		-.320*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.36		.320*	

*p < .05

จากตาราง 6 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่าง จากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี

ตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.57	4.23	4.49
ต่ำกว่า 5 ปี	4.57		.335*	
5-10 ปี	4.23	-.335*		-.258*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.49		.258*	

*p < .05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี

ตาราง 8 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.44	4.17	4.59
ต่ำกว่า 5 ปี	4.44		.266*	
5-10 ปี	4.17	-.266*		-.416*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.59		.416*	

*p < .05

จากตาราง 8 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่าง จากครูที่

มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี

ตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.44	4.17	4.59
ต่ำกว่า 5 ปี	4.38		.194*	
5-10 ปี	4.19	-.194*		-.262*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.45		.262*	

*p < .05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่าง จากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามขนาดโรงเรียน

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	11.284	3	3.761	12.846*	.000
	ภายในกลุ่ม	93.107	318	.293		
	รวม	104.391	321			
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	6.016	3	2.005	8.608*	.000
	ภายในกลุ่ม	74.083	318	.233		
	รวม	80.099	321			
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	21.752	3	7.251	24.083*	.000
	ภายในกลุ่ม	95.744	318	.301		
	รวม	117.497	321			

ตาราง 10 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	8.552	3	2.851	12.671*	.000
	ภายในกลุ่ม	71.541	318	.225		
	รวม	80.093	321			
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.978	3	1.326	4.162*	.007
	ภายในกลุ่ม	101.333	318	.319		
	รวม	105.311	321			
6. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.193	3	2.731	9.597*	.000
	ภายในกลุ่ม	90.491	318	.285		
	รวม	98.684	321			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.925	3	2.642	12.350*	.000
	ภายในกลุ่ม	68.016	318	.214		
	รวม	75.940	321			

*p < .05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมของแต่ละด้าน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 11 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.91	4.51	4.31	4.42
ขนาดเล็ก	3.91		-.601*	-.406*	-.507*
ขนาดกลาง	4.51	.601*		.195*	
ขนาดใหญ่	4.31	.406*	-.195*		
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.42	.507*			

*p < .05

จากตาราง 11 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.18	4.43	4.13	4.33
ขนาดเล็ก	4.18		-.247*		
ขนาดกลาง	4.43	.247*		.293*	
ขนาดใหญ่	4.13		-.293*		
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.33				

*p < .05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.99	4.58	4.09	4.06
ขนาดเล็ก	3.99		-.592*		
ขนาดกลาง	4.58	.592*		.493*	.528*
ขนาดใหญ่	4.09		-.493*		
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.06			-.528*	

*p < .05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.18	4.63	4.36	4.40
ขนาดเล็ก	4.18		-.455*		
ขนาดกลาง	4.63	.455*		.271*	
ขนาดใหญ่	4.36		-.271*		
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.40				

*p < .05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.98	4.33	4.23	4.34
ขนาดเล็ก	3.98		-.350*		
ขนาดกลาง	4.33	.350*			
ขนาดใหญ่	4.23				
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.34				

*p < .05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการไว้ใจซึ่งกันและกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ

ขนาดโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
	$\bar{X}$	4.02	4.53	4.35	4.36
ขนาดเล็ก	4.02		-.508*	-.324*	
ขนาดกลาง	4.53	.508*		.183*	
ขนาดใหญ่	4.35	.324*	-.183*		
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.36				

*p < .05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม

ขนาดโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
	$\bar{X}$	4.05	4.50	4.25	4.32
ขนาดเล็ก	4.05		-.452*		
ขนาดกลาง	4.50	.452*		.252*	
ขนาดใหญ่	4.25		-.252*		
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.32				

*p < .05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่

สรุปผลการศึกษา

การวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และน้อยที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมของแต่ละด้าน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก โดยการทำงานส่วนใหญ่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันส่งผลให้สภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก จะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เค้าอาจ (2559: 74) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล อภิปรายผลได้ ดังนี้

จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 การทำงานเป็นทีมไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการสื่อสารและการยอมรับ ถือเป็นเรื่องที่คุณครูทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงภายในทีมต้องให้ความสำคัญในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การทำงานที่ได้ประสิทธิผลสำเร็จและเป็นประโยชน์มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งฉัตร โอฟารวัตร (2561: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและด้านการยอมรับ ทีมเพศต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมของแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จุดเริ่มต้นแรกของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ “ผู้ปฏิบัติงาน” ในการทำงานเป็นทีมของแต่ละทีมมีบุคลากรจากหลายตำแหน่งมารวมตัวกัน ซึ่งแต่ละตำแหน่งต้องมีความเข้าใจถึงการทำงานของผู้อื่นในทีม โดยอาศัยข้อดีเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน หรืออาจจะมีจุดไหนที่แตกต่างกัน ด้วยตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่าง เพราะฉะนั้นตำแหน่งหน้าที่จึงเป็นอีกหนึ่งอย่างที่ต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555: 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

.05 ประสิทธิภาพในการทำงาน นับเป็นสิ่งที่ช่วยการันตีความพร้อมในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพราะเป็นสิ่งที่แสดงว่าผู้นั้นได้ผ่านการทำงานมาแล้ว เป็นสิ่งที่ให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ ประสิทธิภาพในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการศึกษาในทุก ๆ ด้านของการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมของแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 การจำแนกโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ถือได้ว่าโรงเรียนแต่ละขนาดมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมของครูเพราะด้วยบริบทขนาด สถานที่ ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในทุก ๆ ด้าน ที่ศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรรา อุ่มสิน (2560: 58) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และน้อยที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สิ่งครูควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คณะครูในโรงเรียนควรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย คณะครูในโรงเรียนควรมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย
3. ด้านการมีส่วนร่วม คณะครูในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน คณะครูในโรงเรียนควรให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน คณะครูควรมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ
6. ด้านการยอมรับนับถือ คณะครูในโรงเรียนควรให้ความตระหนักว่าทุกคนมีความเสมอภาคกันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งฉัตร โอฬารวัตร. (2562). **ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. นุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อริศรชา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษากการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Argyris. (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. New York: Cornell.
- Dyer, W. G. (1997). *Team-Building: Issue and Alternatives*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Nelson, D. L.; & Quick, J. C. (1997). *Organizational Behavior: Foundations Realities, and Challenges*. New York: West Publishing.
- Parker, G. C. (1990). *Team Players and Team Work: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual*: Gower Aldershot. UK.: n.p.
- Woodcock, M.; & Francis, D. (1994). *Team Building Strategy*. New Hampshire: Gower.

E0083S: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

THE CORRELATION BETWEEN BEHAVIORS AND CREATIVE LEADERSHIP OF
ADMINISTRATORS UNDER THE PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE
NAKHON NAYOK

อัญชิสา สอนดี¹ ปราศรัย ประวิติรุ่งเรือง² อุทัยวรรณ สายพัฒนะ³

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รองผู้อำนวยการและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับพฤติกรรมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด
2. พฤติกรรมของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of behavior and creative leadership of school administrators under Primary Educational Service Area Office Nakhon Nayok. 2) to study the relationship between the behavior and creative leadership of school administrators under Primary Educational Service Area Office Nakhon Nayok. The samples were 336 deputy school administrators and teachers under Primary Educational Service Area Office Nakhon Nayok, the academic year 2022. The instrument

was a 5-rating scale questionnaire with reliability was .98. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Pearson product-moment correlation coefficient.

The results were as follows:

1. The level of behavior and creative leadership of school administrators under Primary Educational Service Area Office Nakhon Nayok, in overall and each aspect were at the highest level.
2. All aspects of behavior were positively correlated with creative leadership of school administrators under Primary Educational Service Area Office Nakhon Nayok, in overall and each aspect were significantly positively correlated at .01

Keywords: School Administrators' behavior, Creative Leadership

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากการเติบโตของนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้สังคมกลายเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างสังคมเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล วัฒนธรรม ค่านิยม แนวทางการดำรงชีวิต รวมถึงระดับการศึกษาความต้องการของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องรับมือหรือเตรียมความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการและดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดการมีวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมมุ่งประโยชน์เพื่อส่งมอบอย่างยั่งยืน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมกันรับผลประโยชน์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2558)

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกันโดยสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น สถานศึกษาจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน สิ่งเหล่านี้สถานศึกษาจะต้องรับเอามาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของกลุ่มคน หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านทักษะความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในภาวะเช่นนี้สมรรถนะของผู้นำที่เรียกว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้นและได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่าง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูรย์สินลาวัณย์. 2553)

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสำเร็จบรรลุผลตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม และพฤติกรรมของผู้บริหารที่ถือว่ามีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สำเร็จ บรรลุผลตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งในหน่วยงานที่จะต้องแสดงบทบาทพฤติกรรมผู้นำ ประกอบกับผู้บริหารต้องเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง ซึ่งนอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อผลของความสำเร็จของหน่วยงานด้วย และในการที่ผู้บริหารจะดำเนินการบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพนั้น ยังมียุทธศาสตร์ประกอบหลายด้านที่สำคัญ นอกจากการจัดโครงสร้างงานอย่างเหมาะสมแล้ว บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สูงด้วย ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีศักยภาพ ต้องสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงาน เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ซึ่งถ้ามีการบริหารและการจัดการที่ดี หน่วยงานก็จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กรองแก้ว อยู่สุข. 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เนื่องจากครุมีภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร และครุมีอัตรากำลังน้อย ทำให้ครูทำการสอนได้ไม่เต็มความสามารถ จึงส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. 2562) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ควรมีจินตนาการมีความยืดหยุ่น มีการแก้ปัญหาและสร้างความไว้วางใจ ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียอมนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น พฤติกรรมและภาวะผู้นำที่สร้างสรรคจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง และมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของระบบการศึกษา และประสิทธิภาพทางการศึกษามักขึ้นอยู่กับผู้นำเสมอ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารให้ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งจะต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีสมรรถนะในการบริหารงาน (นิรุฒ มีพันธ์. 2559: 3)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวมา พฤติกรรมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนผลักดันสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาด้วย เหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สมมติฐานในการวิจัย

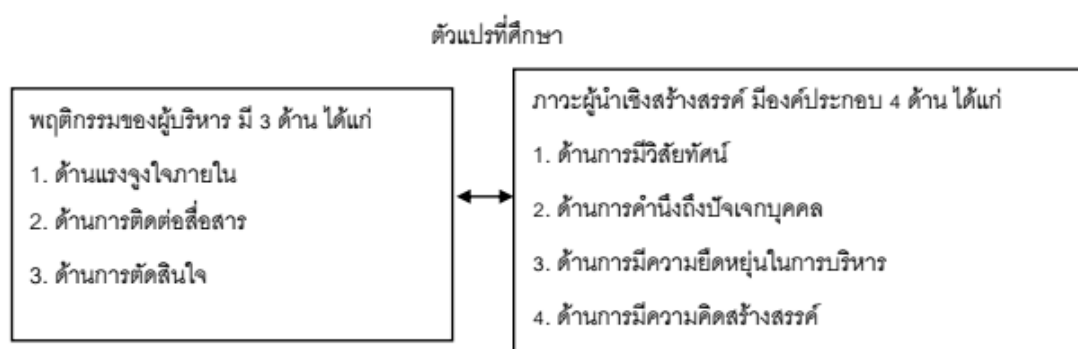
1. พฤติกรรมด้านแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. พฤติกรรมด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รับทราบถึงพฤติกรรมด้านแรงจูงใจภายใน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจของผู้บริหาร กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจในการนำไปใช้พัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดของ Bennis (2002); Haris (2009); Stoll; & Temperley (2009); กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) และพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจภายใน (Hoy; & Miskel. 2008: 444-447) ด้านการติดต่อสื่อสาร (Rogers. 1970) และด้านการตัดสินใจ (กรองแก้ว อยู่สุข. 2557: 147) แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ รองผู้อำนวยการและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก รวมทั้งหมด 132 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยรองผู้อำนวยการและครู จำนวน 1,006 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รองผู้อำนวยการและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 280 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง กำหนดขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่มแล้วผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sampling Random Sampling) และเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลมากที่สุด อีกทั้ง เพื่อป้องกันปัญหาความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยจึงทำการปรับจำนวน กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ซึ่งรวมกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 336 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับ การศึกษา สถานภาพ และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมของ ผู้บริหาร เพื่อศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถามก่อนนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามต่อไป
2. ศึกษาเอกสาร และหลักการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามตามที่กำหนด ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความ ถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วส่งต่อไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC)

7. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8-1

8. นำข้อคำถามที่มีความสอดคล้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพต่อไป

9. นำแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ไปสอบถามรองผู้อำนวยการ และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation Coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนก .33-.84 และหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98

10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน และหาคุณภาพแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการกำหนดระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้บริหารในแต่ละระดับกำหนดความหมายดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม/ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม/ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม/ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม/ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม/ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์กันนั้นพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ตามเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2545: 316)

ค่าสหสัมพันธ์ มีค่า สูงกว่า .90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสหสัมพันธ์ มีค่า .71-.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ มีค่า .31-.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ มีค่า ต่ำกว่า .30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ค่าสหสัมพันธ์ มีค่า 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

(n = 336)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.74	.384	1	มากที่สุด
2. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.73	.407	2	มากที่สุด
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นในการบริหาร	4.71	.437	3	มากที่สุด
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.69	.434	4	มากที่สุด
รวม	4.71	.400		มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

(n = 336)

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านแรงจูงใจภายใน	4.68	.461	3	มากที่สุด
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.70	.424	1	มากที่สุด
3. ด้านการตัดสินใจ	4.69	.457	2	มากที่สุด
รวม	4.69	.430		มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร (X) กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

	X_1	X_2	X_3	X	Y
X_1	1.000	-	-	-	-
X_2	.900**	1.000	-	-	-
X_3	.831**	.924**	1.000	-	-
X	.948**	.978**	.956**	1.000	-
Y	.799**	.761**	.772**	.810**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .810$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านแรงจูงใจภายใน (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับสูง ($r_{x_1y} = .799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการตัดสินใจ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับสูง ($r_{x_3y} = .772$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับสูง ($r_{x_2y} = .761$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษา

1. ระดับพฤติกรรมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. พฤติกรรมของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้เล็งเห็นว่าด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญในการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องกระทำเพื่อประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีพฤติกรรมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2556) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบล มีระดับพฤติกรรมและภาวะการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับการมีจินตนาการอยู่ในระดับมาก และระดับวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับพฤติกรรมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการบริหารให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการมอบหมายงาน การโน้มน้าวหรือจูงใจสนับสนุนงบประมาณ การวางแผนงานและกำหนดเป้าหมาย อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการทำงานและคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาระหว่างการทำงานจึงส่งผลต่อการดำเนินการภายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรีย์ ศรีวินทะชัย (2556) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 8 ด้าน กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จาริณี สิทธิจ้อย (2556) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวก ในระดับสูง

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วานิช บุญครอบ (2556) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษามัธยมศึกษา ด้านแรงจูงใจภายใน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมผู้นำได้แสดงถึงความสามารถ ในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดหรือเป็นการแสดงออก ถึงความสามารถของผู้นำที่ เหมาะสม โดยการสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรปรีชา แผ่นสุวรรณ (2556) ที่ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2556) ที่ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความ สัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเตือน กามินี (2555) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูเทศบาลจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษามัธยมศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด โครงสร้างงานให้อย่างชัดเจน แจ้งให้ครูทราบ เสมอว่าควรทำงานอย่างไร เมื่อมอบหมายงานให้ผู้บริหารสถานศึกษามี การควบคุม อำนาจความสละสลวยในการทำงานอย่างใกล้ชิด และผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำในการ ทำงานอยู่เสมอ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผนประชาสัมพันธ์ภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนให้กับชุมชนและผู้ปกครองได้ทราบ อย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาว่า มีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนต่อ สาธารณะชนหรือชุมชนให้ทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันผู้บริหารรับฟังข่าวสาร และกลั่นกรองข้อมูลจากครูอาจารย์ในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และผู้บริหารให้คำแนะนำ อย่างเป็นมิตร และให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนางานและปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ เป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2554) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ ผสมทรัพย์ (2561) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สลิลรัตน์ ดวงทองกุล (2559) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกและอยู่ในระดับมาก

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีการพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง ผู้บริหารมีการตัดสินใจด้วยหลักเหตุผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งการตัดสินใจที่ดีของผู้บริหารจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ เหมือนรุ่ง (2555) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุรีย์ ศรีวินทะชัย (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่พบว่าพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจ ควรแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

3. ด้านแรงจูงใจภายใน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

2. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับที่ดีมากขึ้นก็จะทำให้ในด้านพฤติกรรมของผู้บริหารดีขึ้นตามไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรองแก้ว อยู่สุข. (2557). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เวงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2556). รายงานวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จาริณี สิกุลจ้อย. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จะเข้เขต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

จิรปริยา แผ่นสุวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูศรี วงศ์รัตน. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เมธีพิรส.

ทิพวรรณ ผสมทรัพย์. (2561). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธนพล สะพังเงิน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิรุฒ มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษา
ในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นิษฐารัตน์ จิโรจน์ปัญญา. (2556). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญเตือน กามินี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พัชรภรณ์ เหมือนรุ่ง. (2555). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกาญจนบุรี.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วานิช บุญครอบ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.
- สลิลรัตน์ ด้วงทองกุล. (2559). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2565.
นครนายก: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา-
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรีย์ ศรีวินทะชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

อรรพวรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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

E0084S: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

FACTORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS IN KOH CHANG DISTRICT UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

นฤนาท บุญมา¹ กุลจิรา รักษนคร²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง 4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 66 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จากนั้นโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารวิชาการในสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านงานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านงานวัดและประเมินผล ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านงานจัดการเรียนการสอน ด้านงานหลักสูตรและบริหารงานหลักสูตร ด้านงานนิเทศ ติดตาม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านครูผู้สอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง ปัจจัยทางการบริหาร 6 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารงานวิชาการที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .01 4) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y) อำเภอเกาะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถ

พยากรณ์ร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .809 สามารถพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ร้อยละ 64.40 ($R^2 = .644$) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.813 + .0401(X_6) + 0.204(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z_y = 0.559(X_6) + 0.303(X_3)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, การบริหารงานวิชาการ, สถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research were: 1) to study academic administration level of school in Koh Chang District. 2) to study factor level affecting academic administration of school in Koh Chang District. 3) to study the relations between factors and academic administration in Koh Chang District. 4) To study factors affecting academic administration of school in Koh Chang District under Trat Primary Educational Service Area Office. A sample was 66 persons consisted of school director, deputy director, and teachers under Trat Primary Educational Service Area Office. The instrument used was a questionnaire on a rating scale with 5 levels with the reliability of .987. The statistics for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, analyzed the relations between the predictor variables, found the value using Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results of this study were as follows:

1. The academic administration of educational institutions in Koh Chang District under the Trat Primary Educational Service Area Office, in overall, it was at a high level and each aspects, found that all aspects were practiced at a high level, sorted from most to least as follows: Innovation and educational technology, educational measurement and evaluation, Classroom research, Teaching and learning management, Curriculum and curriculum administration, Supervision ,and Educational quality assurance.
2. Factors affecting academic administration in educational institutions Koh Chang District Under the Trat Educational Service Area Office, the overall level was at the highest level. sorted from most to least as follows: Building factors, Budget factors, Media and educational technology factors, Parents and community factors, Teacher factors, and Administrative factors.
3. The relations between factors and academic administration in Koh Chang District under Trat Primary Educational Service Area Office. Administrative factors in 6 aspects were found that there was a positive relations quite high level with academic administration at the statistical significance level of .01.

4. Multiple regression analysis and prediction equations for academic administration in schools, by using administrative factors as predictors. It was found that factor in media and educational technology, factor in parents and communities; these factors affecting academic administration of school at the statistical significance level of .05, which could predict together, the multiple correlation coefficient was .809. It was able to predict academic administration of school got 64.40 percent, and able to create the prediction equations in academic administration in schools as following:

Unstandardized score

$$Y = 1.813 + .0401(X_6) + 0.204(X_3)$$

Standardized score

$$z_y = 0.559(X_6) + 0.303(X_3)$$

Keywords: Affecting factors, Academic administration, Education institution

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องให้การสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรในการบริหารงานวิชาการ ถือเป็นความจำเป็นที่คณะครูที่ทำงาน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ (จันทราณี สงวนนาม. 2553: 148-149)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพการศึกษาไทยโดยเฉพาะการศึกษาระดับพื้นฐานเป็นเรื่องที่ยาก การปฏิรูปการศึกษา ยังไม่สามารถทำให้คุณภาพการศึกษาของประเทศดีขึ้นได้อย่างทั่วถึง ดังจะเห็นได้จากสถานศึกษาที่อยู่ในอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test) O-NET ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2564 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ถึง 4 วิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2564: 29-38) จากข้อมูลดังกล่าว เป็นตัวชี้วัดให้เห็นคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเกาะช้าง ที่ไม่ประสบความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีแนวโน้มลดต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสาเหตุดังกล่าวมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและขาดความสนใจในการบริหารงานวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร ด้านครูผู้สอน ครูไม่เพียงพอมีภาระงานต้องรับผิดชอบมากและขาดทักษะการสอน ไม่มีเวลาจัดการแผนการสอนและสื่อการสอน และด้านนักเรียน คุณภาพนักเรียนไม่ดีเท่าที่ควรขาดทักษะการดำรงชีวิต ยาจนและขาดแคลน (มนูญ เชื้อชาติ. 2554: 2)

จากเหตุผลดังกล่าว เห็นได้ว่าความสำคัญของงานวิชาการมีผลทำให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา

บริหารจัดการโดยนำปัจจัยเหล่านี้มาพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สมมติฐานในการวิจัย

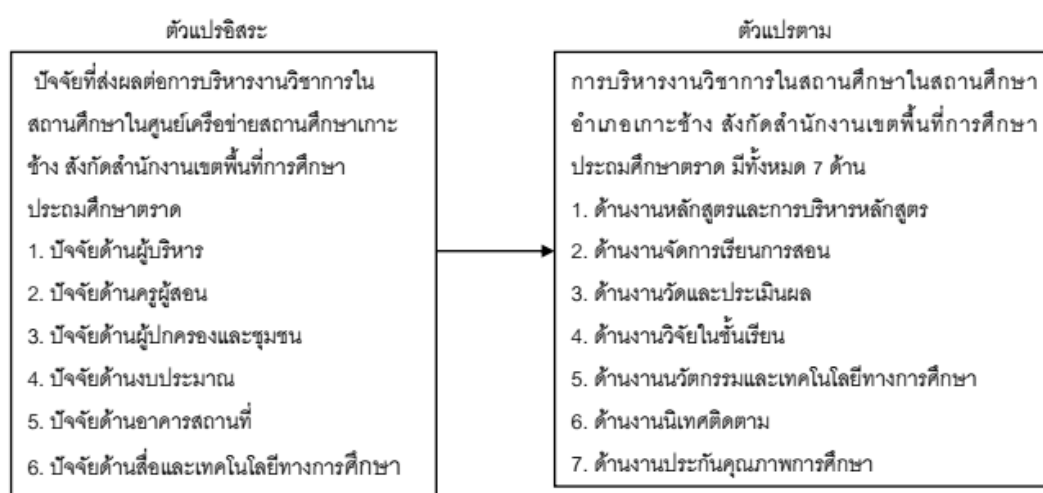
1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้เกิดการพัฒนาและการยกระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้มีคุณภาพ
4. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดของธีรธรรม พลบุรี (2551); เอมิกา โตฉ่ำ (2552); หนึ่งฤทัย ทาธรรม (2553); สมเกียรติ มาลา (2554); พระมหาบุญเสริม (2554); ศิราณี มะแอ (2554); นิตยา แสนสุข (2556); เขษมสร ไร่ศรี (2557); สุชาดา ถาวรชาติ (2558); ปภาณีย์ ดอกดวง (2559); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและครูในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวนทั้งหมด 80 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม ได้จำนวนทั้งสิ้น 66 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยออกแบบแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง เพื่อศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถามก่อนนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามต่อไป
2. ศึกษาเอกสาร และหลักการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามตามที่กำหนด ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC)
7. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8-1.0
8. นำข้อคำถามที่มีความสอดคล้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพต่อไป
9. นำแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ไปสอบถามรองผู้อำนวยการ และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation Coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนก .330-.976 และหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .979
10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน และหาคุณภาพแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของระดับการบริหารงานวิชาการ

4.50-5.00 มีการบริหารงานวิชาการระดับมากที่สุด

3.50-4.49 มีการบริหารงานวิชาการระดับมาก

2.50-3.49 มีการบริหารงานวิชาการระดับปานกลาง

1.50-2.49 มีการบริหารงานวิชาการระดับน้อย

1.00-1.49 มีการบริหารงานวิชาการระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการ

4.50-5.00 เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการระดับมากที่สุด

3.50-4.49 เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการระดับมาก

2.50-3.49 เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการระดับปานกลาง

1.50-2.49 เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการระดับน้อย

1.00-1.49 เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์กันนั้นพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ตาม

เกณฑ์

0.81-1.00 มีความสัมพันธ์สูง

0.61-0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

0.41-0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.21-0.40 มีความสัมพันธ์น้อย

0.00-0.20 มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรตด รายละเอียดดังนี้

(n = 66)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านงานหลักสูตรและบริหารงานหลักสูตร	4.68	.426	มากที่สุด	5
2. ด้านงานจัดการเรียนการสอน	4.69	.427	มากที่สุด	4
3. ด้านงานวัดและประเมินผล	4.71	.345	มากที่สุด	2
4. ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน	4.71	.346	มากที่สุด	3
5. ด้านงานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.71	.344	มากที่สุด	1
6. ด้านงานนิเทศติดตาม	4.54	.357	มากที่สุด	6
7. ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา	4.39	.488	มาก	7
รวม	4.63	.292	มากที่สุด	

จากตาราง 1 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านงานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .344) ด้านงานวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .345) ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .346) ด้านงานจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .427) ด้านงานหลักสูตรและบริหารงานหลักสูตร ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .426) ด้านงานนิเทศติดตาม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .357) และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .488)

ตาราง 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด รายละเอียดดังนี้

(n = 66)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร	4.40	.339	มาก	6
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน	4.60	.359	มากที่สุด	5
3. ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.64	.433	มากที่สุด	4
4. ปัจจัยด้านงบประมาณ	4.69	.444	มากที่สุด	2
5. ปัจจัยด้านอาคารสถานที่	4.69	.435	มากที่สุด	1
6. ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.67	.407	มากที่สุด	3
รวม	4.62	.330	มากที่สุด	

จากตาราง 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .435) ปัจจัยด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .444) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .407) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .433) ปัจจัยด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .359) และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .339)

ตาราง 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

(n = 66)

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X	Y
X_1	1	.464**	-	-	-	-	-	-
X_2	.464**	1	-	-	-	-	-	-
X_3	.440**	.512**	1	-	-	-	-	-
X_4	.462**	.473**	.788**	1	-	-	-	-
X_5	.432**	.420**	.715**	.895**	1	-	-	-
X_6	.387**	.494**	.743**	.809**	.735**	1	-	-
X	.630**	.673**	.874**	.925**	.878**	.867**	1	-
Y	.418**	.549**	.718**	.699**	.632**	.783**	.785**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการบริหารงานวิชาการ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ (X_5) และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y) อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .785$)

ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_6y} = .783$)

ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_3y} = .718$)

ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_4y} = .699$)

ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_5y} = .632$)

ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_2y} = .549$)

ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอกะชังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_1y} = .418$)

ตาราง 4 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

(n = 66)

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.813	.259		6.994**	.000
X6	.401	.079	.559	5.055**	.000
X3	.204	.075	.303	2.738**	.008
R = .809, Adjusted R ² = .644					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว คือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y) อำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธีการแบบ Stepwise ผลการศึกษาพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .809 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้รวมกันสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 64.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 1.813 ซึ่งจะได้สมการถดถอย ดังนี้ คือ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.813 + .0401(X_6) + 0.204(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z_y = 0.559(X_6) + 0.303(X_3)$$

สรุปผลการศึกษา

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านงานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านงานวัดและประเมินผล ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านงานจัดการเรียนการสอน ด้านงานหลักสูตรและบริหารงานหลักสูตร ด้านงานนิเทศติดตาม และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านครูผู้สอน และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปัจจัยทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ (X_5) และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y) อำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารงานวิชาการที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .01

4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y) อำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .809 สามารถพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ร้อยละ 64.40 ($R^2 = .644$) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.813 + .0401(X_6) + 0.204(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z_y = 0.559(X_6) + 0.303(X_3)$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน มีการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยา แสนสุข (2556) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ เขษมสร ไข่งศรี (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านเป็นรายข้อดังนี้

1.1 ด้านงานหลักสูตรและบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงานหลักสูตรและบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สราวุธ ถิตย์พงษ์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านงานหลักสูตรและบริหารหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านงานจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาดา ผูกสุวรรณ (2553) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัย ศิริพิน (2558) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมาประสิทธิ์) ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมาประสิทธิ์) ด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านงานวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลรอหมะ ตอละ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาอำเภอกรปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการในด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านงานวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพงษ์ สำเร (2554) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านงานวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านงานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุสลิม หะยีสามะ (2556) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน อำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานด้านงานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไกรวัลย์ รัตนะ (2557) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสงขลา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านงานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านงานนิเทศติดตามของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรพงษ์ สำเภา (2554) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านงานนิเทศติดตาม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อับดุลรอหม์ ตอเลาะ (2551: 98) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาอำเภอกรีนัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการในด้านการนิเทศติดตาม อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา บุญปาน (2553) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากทมพมหนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านส่งผลอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยในด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ มาลา (2554: 9) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติ ถาวรชาติ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รายด้านเป็นรายชื่อดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา แสนสุข (2556) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติ ถาวรชาติ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ มาลา (2554: 9) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล

เมื่องำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านคุณลักษณะความเป็นครูที่ดีส่งผลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขมสมร โง่ศรี (2557: 131) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอมิกา โตจำ (2552: 16) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก และ สุชาติดา ถาวรชาติ (2559: 22) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.4 ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรธรรม พลบุรี (2551:18) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราตรี สอนดี (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

2.5 ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สมเกียรติ มาลา (2554: 9) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ส่งผลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านอาคารสถานที่ที่มีอยู่ในระดับมาก

2.6 ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรนภา บุราณรมย์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติดา ถาวรชาติ (2559: 517-527) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปัจจัยทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1) ปัจจัย

ด้านครูผู้สอน (X_2) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ (X_5) และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) กับการบริหารงานวิชาการของของสถานศึกษา (Y) อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารงานวิชาการที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปภาณีย์ ดอกดวง (2559: 705-717) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแก้งโนนกาเร็น มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยา แสงสุข (2556: 5) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการศึกษา การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของของสถานศึกษา (Y) อำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .809 สามารถพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ร้อยละ 64.40 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เอมิกา โตจำ (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย หาดธรรม (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยด้านครูผู้สอน ครูควรมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายโดยการบูรณาการให้เข้ากับบริบทของท้องถิ่น และมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้งเพื่อเป็นการวัดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนั้นสถานศึกษาดังอยู่ในพื้นที่เกาะอาดังส่งผลให้มีการโยกย้ายของข้าราชการครูเป็นจำนวนมาก จึงควรมีการวางแผนในการจัดหาอัตรากำลังของข้าราชการครูทดแทน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการจัดกาเรียนการสอนของสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการ มีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการวางแผน และปรับปรุง คุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา อำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. การบริหารงานวิชาการ ด้านนิเทศติดตาม ควร มีรูปแบบและกระบวนการในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา

4. ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรมีการวางระบบและรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นการวัดและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด และเพื่อเป็นการยกระดับงานประกันคุณภาพภายในให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และปัจจัยด้านงานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสามารถนำปัจจัยทั้ง 2 ด้าน มาเป็นรูปแบบในการพัฒนาปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่จะส่งผลในการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

- ไกรวัลย์ รัตนะ. (2557). บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. หาดใหญ่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เชชมสร ช่างศรี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ธีรพงษ์ สำเ. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธีรธัม พลบุรี. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุตรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- นภาดา ผูกสุวรรณ. (2553). การบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูโรงเรียนเทศบาล แหลมจบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิตยา แสนสุข. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปภาณีย์ ดอกดวง. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายสถานศึกษาแก่งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิต- วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี.
- พรนภา นุราณรมย์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มนัญญู เชื้อชาติ. (2554). **ปัจจัยพระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุสลิม หะยีสามะ. (2556). **ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน อำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ราตรี สอนดี. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย บูรพา.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเกียรติ มาลา. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมือง กำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร.
- สราวุธ ถิตย์พงษ์. (2555). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1**. การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2564). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2565**. ตราด: สำนักงานฯ.
- สุชาดา ถาวรชาติ. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- สุพัตรา บุญปาน. (2553). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- โสภา วงศ์นาคเพ็ชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุพรรณบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หทัย ศิริพิน. (2558). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา ประสิทธิ์). การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หนึ่งฤทัย หารธรรม. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อัมบุลลอม เตอละ. (2551). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษยะลา เขต 1 ตามทัศนะของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- เอมิกา ไตฉ่ำ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

E0085S: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

THE CONDITION OF THE ACADEMICE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NONTHABURT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สถาพร เกษชื่น¹ สมนึก การิเวท²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test และ f-test

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลการสอนของครู รองลงมา คือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามเพศพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามระดับประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตามขนาดโรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the condition of the academic leadership of the school administrators under the Nonthaburi Educational Service Area Office 2, 2) to compare the condition of the academic leadership of the school administrators under the Nonthaburi Educational Service Area Office 2 classified by gender, work experience and school size and 3) to study the guidelines to develop the condition of the academic leadership of the school administrators under the Nonthaburi Educational Service Area Office 2. The samples in this research were 306 teachers. The tool used in this research was a questionnaire. The statistic instruments to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation and T-test.

The results of the research showed that:

1. The condition of the academic leadership of the school administrators under the Nonthaburi Educational Service Area Office 2 was at a high level overall. When considered in each aspect, it was found that the supervision and the evaluation the teachers' teaching was at the highest level. As in the orders of descending, they were the coordination in using school curriculum, the arrangement in promoting learning activities, searching for the incentive for the teachers, taking care the teachers and the students, promoting to develop the career, defining school goals, creating academic standardization, inspecting the students' progress, the communication towards the school goals and the time limitation in teaching.

2. The condition of the academic leadership of the school administrators under the Nonthaburi Educational Service Area Office 2 classified by gender, it was found that there was statistically significant difference at .05 level overall. When classified by educational background, there was statistically significant difference at .05 level overall and there was statistically significant difference at .05 level overall according to school size.

Keywords: condition of the academic leadership, school administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มุ่งเน้นให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการ

ต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อบรรยากาศระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 1)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยในด้านการบริหารวิชาการประกอบด้วย 1) มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ 2) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 3) สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้ง 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ใฝ่เรียนใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา 8) ความรับผิดชอบ 9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร 10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร 12) ดำเนินถึงมาตรฐานวิชาการ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2543: 82-84)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้อง การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญพา พรหมณะ. 2559: 7) ในขณะที่ ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565: 6) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการคือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกเพื่อจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ร่วมกันปฏิบัติงานวิชาการที่ได้รับมอบหมาย โดยเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน และทำให้การบริหารสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน และสถานศึกษามากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
3. สถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น สามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดผลดีต่อการกำหนดนโยบายด้านวิชาการ และคุณภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามกรอบแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอฟี (Hallinger; & Murphy, 1985: 211-224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การสร้างเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประกอบกันเป็นขอบเขตของการวิจัย การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
สถานภาพทั่วไป	ภาวะผู้นำทางวิชาการมี 3 องค์ประกอบหลัก 11 ด้าน
1. เพศ	1.การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
1.1 ชาย	1.1 ด้านกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
1.2 หญิง	1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	2.การจัดการด้านการเรียนการสอน
2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู
2.2 5-10 ปี	2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร
2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
3. ขนาดโรงเรียน	3.การสร้างเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
3.1 ขนาดเล็ก	3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
3.2 ขนาดกลาง	3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด
3.3 ขนาดใหญ่	3.3 ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
	3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
	3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 63 โรงเรียน จำนวน 1,475 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 306 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตนเอง แบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 50 ข้อ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.34-0.85 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .94
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทางมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล
2. นำส่งหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามให้กับโรงเรียน และเก็บแบบสอบถามจากโรงเรียนต่าง ๆ ด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่าง 306 คน มีการส่งแบบสอบถามกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 306 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ คือ t-test (Independent)
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ F-test (Anove)
4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน สถิติที่ใช้ คือ F-test (Anove)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตามความเห็นของครูผู้สอนโดยรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 306)		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.88	0.82	มาก	7
2.	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.80	0.86	มาก	10

ตาราง 1 (ต่อ)

ด้าน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 306)		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3.	ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.05	0.97	มาก	1
4.	ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	3.98	0.78	มาก	2
5.	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.81	0.95	มาก	9
6.	ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.79	0.86	มาก	11
7.	ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	3.89	0.85	มาก	5
8.	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.91	1.05	มาก	4
9.	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.88	0.90	มาก	6
10.	ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.84	0.89	มาก	8
11.	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.94	1.07	มาก	3
โดยภาพรวม		3.89	0.85	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.86)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ (n = 306)				t	Sig	แปลผล
	ชาย (n = 101)		หญิง (n = 205)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน	4.44	0.54	3.60	0.79	9.63*	.00	แตกต่าง
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียน	4.30	0.59	3.56	0.87	7.81*	.00	แตกต่าง
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน	4.36	0.78	3.90	1.02	3.93*	.00	แตกต่าง

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ (n = 306)				t	Sig	แปลผล
	ชาย (n = 101)		หญิง (n = 205)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร	4.09	0.87	3.93	0.73	1.73	.09	ไม่แตกต่าง
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.30	0.79	3.56	0.92	6.82*	.00	แตกต่าง
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการ สอน	4.29	0.86	3.54	0.75	7.80*	.00	แตกต่าง
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียน	4.50	0.76	3.59	0.73	10.0*	.00	แตกต่าง
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.51	0.79	3.62	1.05	7.54*	.00	แตกต่าง
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ	4.36	0.80	3.65	0.85	7.11*	.00	แตกต่าง
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	4.08	1.06	3.73	0.77	3.30*	.00	แตกต่าง
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้	4.29	0.94	3.77	1.10	4.06*	.00	แตกต่าง
โดยรวม	4.31	0.76	3.68	0.81	6.58*	.00	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันทุกข้อ ยกเว้นด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	43.773	2	21.886	41.142*	.000
	ภายในกลุ่ม	161.188	303	0.532		
	รวม	204.961	305			
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	69.085	2	34.542	66.601*	.000
	ภายในกลุ่ม	157.150	303	0.519		
	รวม	226.235	305			
3. ด้านการนิเทศและการ ประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	20.359	2	10.179	11.623*	.000
	ภายในกลุ่ม	265.377	303	0.876		
	รวม	285.735	305			
4. ด้านการประสานงานด้าน การใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	3.170	2	1.585	2.640	.073
	ภายในกลุ่ม	181.928	303	0.600		
	รวม	185.098	305			
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	55.257	2	27.629	38.385*	.000
	ภายในกลุ่ม	218.093	303	0.720		
	รวม	273.350	305			
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลา ในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	44.669	2	22.334	37.238*	.000
	ภายในกลุ่ม	181.730	303	0.600		
	รวม	226.399	305			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	49.433	2	24.716	43.755*	.000
	ภายในกลุ่ม	171.159	303	0.565		
	รวม	220.591	305			
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	60.686	2	30.343	33.119*	.000
	ภายในกลุ่ม	277.603	303	0.916		
	รวม	338.289	305			
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	42.030	2	21.015	31.364*	.000
	ภายในกลุ่ม	203.022	303	0.670		
	รวม	245.052	305			

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
10. ด้านการพัฒนาและสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	7.293	2	3.646	4.689*	.010
	ภายในกลุ่ม	235.622	303	0.778		
	รวม	242.915	305			
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	18.827	2	9.413	8.552*	.000
	ภายในกลุ่ม	333.511	303	1.101		
	รวม	352.338	305			
	ระหว่างกลุ่ม	31.831	2	15.916	25.750*	.000
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	187.276	303	0.618		
	รวม	219.107	305			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกรายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	29.025	3	9.675	16.608*	.000
	ภายในกลุ่ม	175.936	302	0.583		
	รวม	204.961	305			
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	16.388	3	5.463	7.862*	.000
	ภายในกลุ่ม	209.847	302	0.695		
	รวม	226.235	305			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านการนิเทศและการ ประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	33.981	3	11.327	13.588*	.000
	ภายในกลุ่ม	251.754	302	0.834		
	รวม	285.735	305			
4. ด้านการประสานงานด้าน การใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	35.898	3	11.966	24.221*	.000
	ภายในกลุ่ม	149.199	302	0.494		
	รวม	185.098	305			
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	28.836	3	9.612	11.872*	.000
	ภายในกลุ่ม	244.515	302	0.810		
	รวม	273.350	305			
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลา ในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	17.024	3	5.675	8.185*	.000
	ภายในกลุ่ม	209.375	302	0.693		
	รวม	226.399	305			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	27.485	3	9.162	14.328*	.000
	ภายในกลุ่ม	193.106	302	0.639		
	รวม	220.591	305			
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	27.680	3	9.227	8.971*	.000
	ภายในกลุ่ม	310.609	302	1.029		
	รวม	338.289	305			
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	33.554	3	11.185	15.971	.000
	ภายในกลุ่ม	211.498	302	0.700		
	รวม	245.052	305			
10. ด้านการพัฒนาและสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	30.400	3	10.133	14.400*	.000
	ภายในกลุ่ม	212.516	302	0.704		
	รวม	242.915	305			
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	40.367	3	13.456	13.026*	.000
	ภายในกลุ่ม	311.971	302	1.033		
	รวม	352.338	305			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	ระหว่างกลุ่ม	26.477	3	8.826	13.837*	.000
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	192.630	302	0.638		
	รวม	219.107	305			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู รองลงมาคือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ส่วนด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ในด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน

1.3 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการการสนับสนุนด้านการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบันทึกการให้ผลย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู

1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียน และผู้ปกครองได้ทราบผลอย่างรวดเร็ว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู และนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ปัญหา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียน ในกรณีที่ครูประจำชั้นหรือประจำวิชาไม่มาทำการสอนในชั้นเรียน

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษ ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติคุณครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสาร หรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ

1.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้าน

การเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้นักเรียนในการแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งเป็นเพราะการติดตามและประเมินผลด้านการสอน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อคุณภาพการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกตุสุตา กิ่งการจร (2560: 80-82)

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรควบคุมการใช้เวลาในการสอนให้เหมาะสม และควรจัดให้ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ในการสอนนักเรียนในห้องเรียนอย่างเต็มเวลา ลดภาระงานนอกของครูให้ครูผู้สอนได้จัดกิจกรรมในห้องเรียนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารเป้าหมาย และกิจกรรมของทางโรงเรียนให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างละเอียด มีการประชาสัมพันธ์ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้ทราบถึงนโยบายการพัฒนาด้านวิชาการของโรงเรียน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบความก้าวหน้าทางด้านวิชาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลที่ได้กลับมาพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- เกตุสุตา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
ธนิศ รัตนศักดิ์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2564). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564. นนทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: วารสารวิชาการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แนวทางการจัดการเรียนรู้ จากแหล่งเรียนรู้. กรุงเทพฯ: กระทรวง
ศึกษาธิการ.

Hallinger, P.; & Murphy, J. (1985). *Assessing the Instructional Management Behavior of Principals*. Chicago:
The University of Chicago.

E0086S: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE TEACHER'S WORK MOTIVATION IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

นฤมล ปาลี¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้สัดส่วนของจำนวนครูแต่ละโรงเรียน และจับสลากให้ครบตามจำนวน ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัย พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.55) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.42) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการ และการต้องการเพื่อการดำรงชีพ ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purpose of this research were 1) to study the transformational leadership of the school 2) to study the administrators affecting the teacher's work motivation 3) to study the relationship between the transformational leadership of the school administrators with the teacher's work motivation 4) to study the transformational leadership of the school administrators affecting the teacher's work motivation in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The samples in this research were 361 teachers teaching under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 obtained by using Krejcie and Morgan Table and simple random sampling. 5-level questionnaire was used to collect data. The Index of Item Objective Congruence (IOC) was 0.8-1 and the reliability was 0.984. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, F-test and multi correlation coefficient analysis.

The results of this research found that the condition of the transformational leadership of the school administrators affecting the teacher's work motivation in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was at a much level ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.55) overall and in each aspect. When considered in each aspect, it was found that the individualized consideration, the inspiration and motivation, the idealized influence of charismatic and the intellectual stimulation were in order respectively. The aspect of the teacher's work motivation was at a much level ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.42) as a whole. In the order of descending, they were the relational needs, the requirement, and the livelihood needs The statistical significant was at .01 level, the medium level, for the transformational leadership of the school administrators having positive relationship. The transformational leadership of the school administrators affecting the teacher's work motivation. In the order of descending using multiple linear regression, they were 1) the individualized consideration and 2) the inspiration and motivation. The statistic significant was also at .01 level.

Keywords: Transformational leadership, teacher's work motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์บ้านเมืองต่าง ๆ เช่น การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจและสังคม สุขภาวะ มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเป็นไปอย่างรอบคอบ คิดให้ถี่ถ้วน เช่น การวางแผน การบริหาร องค์การ การใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ มีความยากลำบากขึ้น ทำให้องค์การทุกองค์การมีความจำเป็นต้องวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2555: 21) สถานศึกษาเป็นหน่วยงาน ที่มีความรับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่จะเจริญเติบโต ในสังคม การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อให้การศึกษาได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในการบริหารการศึกษา ของประเทศ โดยให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการ

ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานให้เป็นผู้นำการศึกษา (ปสุตา เพ็งประสพ. 2550: 1) ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือไม่คือ ผู้นำ จากสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เห็นว่าภาวะผู้นำที่เหมาะสมในปัจจุบันนี้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ โดยมีการเปลี่ยนแปลงสภาพของสมาชิกให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของสมาชิกไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจผู้ร่วมงานให้มองไกลเกินกว่าผลประโยชน์ขององค์การหรือสังคม บาส และ อวลิโอ (Bass; & Avolio. 1998; อ้างอิงจาก รัตนกรณิ จงวิศาล. 2556: 252-255) การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารตนเองให้เหมาะสมกับการบริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวเองขึ้น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าคิดกล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่า ผู้นำ มีคุณค่าและประโยชน์แก่กลุ่มและองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้นำใช้ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นผู้มีอำนาจ อิทธิพลที่สามารถชักนำจิตใจ ใช้คำพูดโน้มน้าว ตลอดจนความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้บุคคล กลุ่มที่ปฏิบัติงานทำตามความคิดเห็นหรือความประสงค์ของตนเองด้วยความร่วมมือร่วมใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (จริญญา พรหมศร. 2559: 2) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญและต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตนเองให้ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน โดยผู้นำจะต้องบริหารองค์การ อำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และวัตถุประสาธาณเข้าด้วยกันทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีส่วนทำให้การศึกษาของไทยพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพ การใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของครูให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำกลยุทธ์ที่จะให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ สมควรใจที่จะปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากครูขาดแรงจูงใจในการทำงานจะเกิดจากปัญหาส่วนตัว เช่น ภาระหนี้สิน ปัญหาครอบครัว ปัญหาการเดินทางมาทำงาน ปัญหาการปรับตัวเข้ากับที่ทำงานไม่ได้ เกิดท้อแท้สิ้นหวัง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความรับผิดชอบงานในหน้าที่ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ มีความคิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (กาญจนา คล่องแคล่ว. 2555: 3) ดังนั้น แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่จะชี้ว่าควรเป็นในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2555: 113) ทั้งนี้ การบริหารและการจัดการของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน การประเมินคุณภาพภายนอก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานดูแลด้านการศึกษาสำหรับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 52 โรงเรียน มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน บางเขตพื้นที่มีความเจริญก้าวหน้า มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน แต่ในบางเขตที่ติดกับจังหวัดใกล้เคียง มีระยะทางที่ห่างไกลกับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความ

ยากลำบาก พบครู และบุคลากรทางศึกษามีความประสงค์ขอย้ายกลับภูมิลำเนา เปลี่ยนสถานที่ทำงาน บุคลากรปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความติดขัด ล้าช้า แต่ด้วยวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตฯ มุ่งมั่นจัดการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ มีการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษาปลอดภัยทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ยกย่องผู้เรียนให้มีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้กับผู้เรียน ทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา และเพิ่มประสิทธิภาพระบบ การบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. 2565)

จากเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

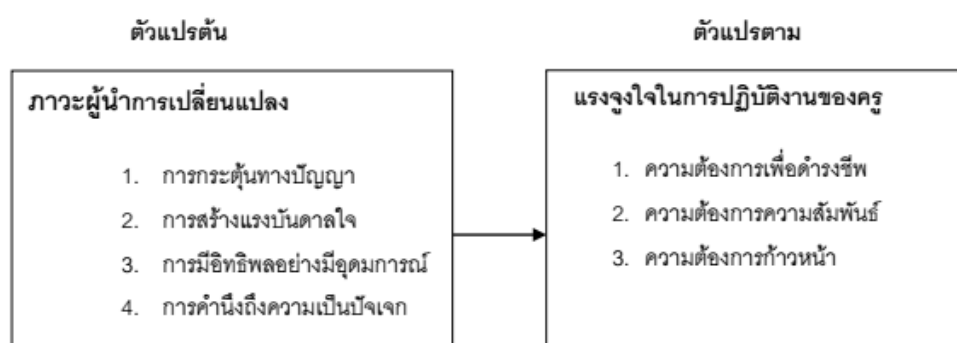
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้แนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อความแรงจูงใจในงานของครูและจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ
2. ได้แนวทางสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการวางแผนงานต่อไป และผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดและทฤษฎีเบื้องต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1998) ประกอบด้วย 4 ด้าน และแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้จากคัดเลือกที่นักวิชาการให้ความสนใจศึกษาและกล่าวถึงมากที่สุด โดยกำหนดจากความถี่ของตัวแปรที่มีการซ้ำกัน 5 ขึ้นไป พบว่า 3 ตัวแปรที่สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Aldelfer. 1969) ประกอบด้วย 3 ด้าน เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2565
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการสังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีการซ้ำกัน

ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งไปสอดคล้องกับแรงจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการเพื่อดำรงชีพ 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการก้าวหน้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. คัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสม ที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ร่างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ
4. เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .80 ถึง 1 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปใช้
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient method (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5,807 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน กำหนดขนาดตัวอย่างแต่ละโรงเรียน ตามจำนวนครู จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ให้ได้ครบตามจำนวน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าความถี่และร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (index of item objective Congruence: IOC)

2.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

2.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient)

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายโดยใช้สถิติทดสอบ (Simple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	103	28.53
1.2 หญิง	258	71.47
รวม	361	100
2. ประสบการณ์ทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	39	10.80
2.2 5-10 ปี	166	45.98
2.3 11-15 ปี	70	19.39
2.4 มากกว่า 15 ปี	86	23.83
รวม	361	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี รองลงมาประสบการณ์ทำงานอยู่มากกว่า 15 ปี และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติการ (n = 361)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1.	ด้านการกระตุ้นปัญญา	3.99	0.61	มาก	4
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.57	มาก	2
3.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.11	0.66	มาก	3
4.	ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.12	0.59	มาก	1
โดยรวม		4.08	0.55	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุดด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และน้อยที่สุดด้านการกระตุ้นปัญญา

ตาราง 3 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติการ (n = 361)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1.	ความต้องการเพื่อดำรงชีพ	4.06	0.51	มาก	3
2.	ความต้องการความสัมพันธ์	4.28	0.48	มาก	1
3.	ความต้องการก้าวหน้า	4.15	0.46	มาก	2
โดยรวม		4.18	0.42	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุดด้านต้องการความสัมพันธ์ รองลงมาด้านความต้องการก้าวหน้า และน้อยที่สุดด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบรายละเอียดดังนี้

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	1	.792**	.719**	.653**	.865**	.480**	.450**	.589**	.567**
X ₂		1	.794**	.770**	.917**	.594**	.514**	.640**	.655**
X ₃			1	.868**	.936**	.575**	.459**	.607**	.612**
X ₄				1	.913**	.651**	.524**	.644**	.682**
X					1	.635**	.536**	.683**	.693**
Y ₁						1	.572**	.620**	.828**
Y ₂							1	.761**	.909**
Y ₃								1	.887**
Y									1

**p < .01

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .693$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{x_4y} = .682$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{x_2y} = .655$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{x_3y} = .612$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{x_1y} = .567$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	B	SE	β	t	Sig.
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.69	.043	.101	1.610	.108
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.212	.055	.286	3.864**	.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์	-.081	.053	-.127	-1.519**	.130
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	.361	.056	.506	6.508	.000
R = .715, R ² = .512, SE _{est} = .297, Adjusted R ² = .506, F = 93.193					

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่าตัวพยากรณ์ 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .715 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 51.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .297 โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\beta = .056$) และ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta = .055$) ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี มากที่สุด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านต้องการเพื่อดำรงชีพ ตามลำดับ
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา ผู้วิจัยจึงนำมาอภิปรายเพื่อความชัดเจน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเป็นระยะเวลาหลายปี และได้บริหารสถานศึกษาดั้งแต่ขนาดเล็ก จนถึงขนาดใหญ่พิเศษ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี จึงข้อมูลในทิศทางเดียวกัน มีความ

เข้าใจเกี่ยวกับบริบทของผู้บริหารและการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพรณ์ ภัทรดำนินสุข (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในช่วงปีการศึกษาที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการได้มีการวางแผน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามนโยบายนั้น โดยมีการบริหารจัดการที่มากขึ้น ต้องลงมือปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานแบบเดิมทิ้งไป และสร้างระบบการทำงานแบบใหม่ให้เท่าทันกับสถานการณ์ เพื่อสอดคล้องกับนโยบายนั้น ทำให้ผู้บริหารต้องมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีการทุ่มเทในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ก้าวไกล และถ่ายทอดนโยบายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำไปปฏิบัติด้วย จึงมองว่า การเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติความเป็นภาวะผู้นำสูง จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ร่วมกับผู้บริหารในการคิดแก้ปัญหาอีกด้วย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้า และความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนคอยช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ระหว่างกันอยู่เสมอ ทำให้คณะทำงานมีกำลังใจดีขึ้น การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงผลักดันในตัวเอง กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานส่วนรวม เกิดความรักและศรัทธาในองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมที่จะมุ่งสู่เป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพรณ์ เทียนคันฉัตร (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ และด้านความต้องการก้าวหน้าตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นและยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับ อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการก้าวหน้า

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์การ

ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้คิดเป็นร้อยละ 51.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวใจ ใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำตามยอมรับและปฏิบัติตามผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลจะใส่ใจรายละเอียดในแต่ละบุคคล ทราบแนวทางปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ มีความสุขและทุ่มเทกับงานและมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมตามศักยภาพจึงส่งผลให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดีสามารถให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดำเนินรอยตามแนวทางการใช้ชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน ด้วยความรัก ศรัทธาในตัวผู้บริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูได้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความยากและท้าทาย สร้างแรงบันดาลใจให้ค้นหาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อให้งานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ฐิริธัญญา พรหมศร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปสุตา เพ็งประสพ. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. หน้า 1/22.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม:

อรอนงค์ สงสุพร. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพาน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Aldelfer, Clayton P. (1969). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.

Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (1993). *Transformational Leadership and Organizational*.

E0087S: ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวสิริ-นครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

TEACHERS' PERSPECTIVES ON ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AT NAWASIRI NAKHARIN SCHOOL CONSORTIUM UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

เมธาวี สุขเจริญ¹ เบญจรัตน์ ราชฉวาง² ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู 2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ครู 270 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารโรงเรียน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาและการสอน 2) ด้านเทคนิควิธี 3) ด้านความคิดรวบยอด 4) ด้านมนุษย และ 5) ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

2. ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบว่า ในภาพรวม ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี และครูโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็ก

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษา 1) ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารควรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ รู้จักปรับตัว ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขับเคลื่อนงานโดยใช้วงจรคุณภาพ 2) ด้านมนุษย ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างขวัญและกำลังใจ พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน 3) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารควรมีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้ มีมาตรการรองรับเพื่อป้องกันผลกระทบ จัดทำรายงานประจำปี ศึกษาวิธีแก้ปัญหาจากผู้มีประสบการณ์ 4) ด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารควรจัดทำและใช้หลักสูตรที่สนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อนส่วนตน และเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้ สหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์

Abstract

This research aimed to 1) investigate teachers' perspectives on administrative skills of school administrators at Nawasiri Nakharin School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 2) compare teachers' perspectives on administrative skills of school administrators at Nawasiri Nakharin School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, divided by teachers' personal status at Nawasiri Nakharin School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, and to 3) explore guidelines for the development of administrative skills of school administrators. The sample of 270 teachers were recruited in the quantitative research. And the key informants in the qualitative research were 3 school administrators. The instrument included questionnaires and semi-structured interviews. Quantitative data were analyzed by mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffe test for pairwise. And qualitative data were analyzed by content analysis.

The research results indicated as follow:

1. Teachers' perspectives on administrative skills of school administrators in overall and each aspect were at a high level, in descending order as follows: 1) educational and instruction skills, 2) technical skills, 3) conceptual skills, 4) human skills, and 5) leadership skills, respectively.

2. Teachers with different levels of education, work experience, and school size had different perspectives toward administrative skills of school administrators at the statistical significance level of .05. When Scheffe test for pairwise was applied, it was found that, overall, teachers with less than 5 years of work experience had higher perspectives on administrative skills of school administrators than teachers with 5-10 years of work experience and teachers with more than 10 years of work experience. In addition, teachers of medium and extra-large schools had higher perspectives on administrative skills of school administrators than teachers of large schools.

3. Exploring guidelines for the development of school administrative skills, it was found that 1) technical skills: being a learning person, practical, adaptable, focusing on digital technology, adhering with good governance, focusing on stakeholder engagement, being driven by quality cycles; 2) human skills: listening to different opinions, building morale and encouragement, developing teachers for professional advancement, building good relationships with community people; 3) conceptual skills: creating an action plan in line with the plan and strategy, measures for impact prevention, preparing an annual report, learning how to solve problems from experienced people; 4) educational and instruction skills: developing and implementing a curriculum to meet the needs of learners and communities, behaving as a good role model; and 5) leadership skills: taking into account the common interests rather

than personal interests, committing, paying attention, supervising, evaluating the results of education management to meet standards and quality, and emphasizing participatory management.

Keywords: administrative skills of school administrators, perspectives, Nawasiri Nakharin School Consortium

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่บริหารจัดการให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสังคมประเทศชาติ อีกทั้งจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในด้านวิชาการและบริหารงานอย่างมี ธรรมาภิบาล ปฏิบัติตนตามมาตรฐานสมรรถนะและมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา. 2560: 75-92) การบริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง อีกทั้งผู้บริหารต้องฝึกฝนให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. 2566: 65) ผู้บริหารควรมีทักษะเฉพาะด้านเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ตนเอง จะได้มีศักยภาพพร้อมที่จะอยู่บนโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2550: 8-9) ทักษะการบริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีไว้ในตัวให้หลากหลายด้าน ดังนักการศึกษา หลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ เช่น แคทซ์ (Katz. 1995: 33-42) ได้เสนอแนวคิดทักษะของผู้บริหารตามระดับของผู้บริหาร ว่ามีด้วยกันทั้งหมด 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านความคิดรวบยอด ต่อมา เดรก และ โรว์ (Drake; & Roe. 1986: 29-30) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะด้านการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา และจากการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ทักษะด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูงกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (มฤตติ สอนดี. 2565: 88) โดยทักษะการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญตามทฤษฎีแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ที่ได้มีความเห็นตรงกันนั้นคือ ผู้บริหารควรมี 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านความคิด รวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และ 5) ทักษะด้านภาวะผู้นำ และด้วยทักษะการบริหารเป็นสิ่งที่สามารถ แสดงออกมาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถรับรู้การกระทำหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้ และอาจรับรู้ได้แตกต่างกันออกไปตามสถานภาพส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดโรงเรียน การศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดสารสนเทศด้าน การบริหารการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีแผนพัฒนา การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาที่ครอบคลุมยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายต่าง ๆ ของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นการกระจายอำนาจให้ทุกโรงเรียนมีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกใน ศตวรรษที่ 21 รวมถึงสถานการณ์ภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตาม มาตรฐาน (กลุ่มนโยบายและแผน. 2564: 59-67) ดังนั้นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สามารถ

ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ ซึ่งเป็นกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศของเขตพื้นที่การศึกษา ในการวางแผนแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ตอบสนองต่อสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

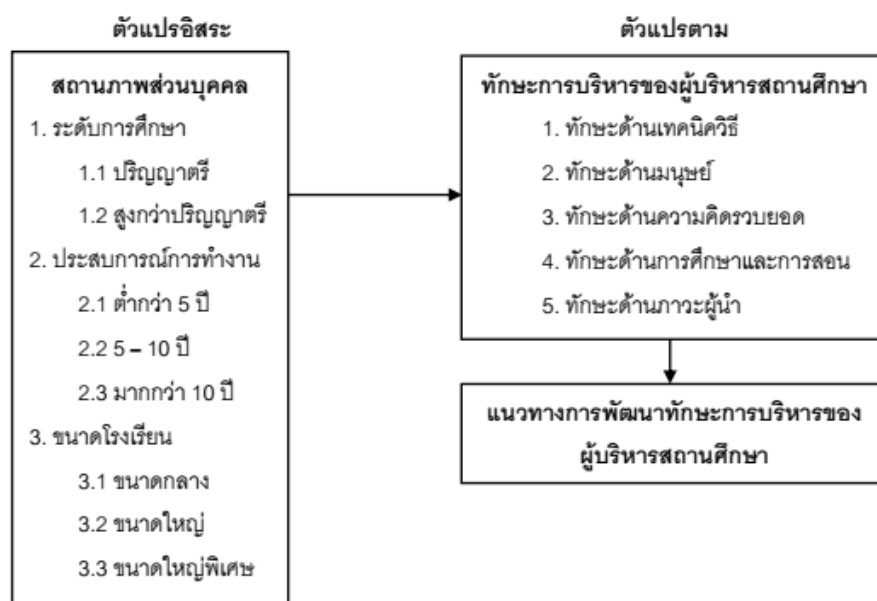
1. ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประโยชน์ที่รับจากงานวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และสถานศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบาย วางแผนดำเนินงาน และพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้สังเคราะห์ตัวแปรทักษะการบริหารของผู้บริหารจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ แคทซ์ (Katz, 1955: 33-42) เดรค และ โรว์ (Drake; & Roe, 1986: 29-30) จันทราณี สงวนนาม (2553: 29-30) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 10-11) พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2554: 36-39) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1989: 119-120) ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550: 8-9) ทวี วงศ์สุวรรณ (2550: 31-41) ศรีบุญญา น้อยพิมาย (2562: 52-54) มลฤดี สอนดี (2565: 33-36) และได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน จะมีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 912 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610; อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2543: 21) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่ง และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 270 คน

3. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีคุณสมบัติ 1) เป็นผู้บริหารโรงเรียนตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ 2) มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 5 ปี และ 3) เป็นผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวนทั้งหมด 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มาวิเคราะห์หาค่า

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1 ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างโดย Google Forms พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากทางมหาวิทยาลัย ส่งให้ครูผู้สอน จำนวน 270 คน ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (My-office) และด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากทางมหาวิทยาลัย และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ไปขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียน ด้วยตนเอง เพื่อบริการสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักตามวันและเวลาดังหมาย จดบันทึกการสัมภาษณ์ และบันทึกเสียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent สถิติทดสอบเอฟ (f-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวสินนครินทร์ โดยภาพรวม และรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวสินนครินทร์ โดยภาพรวม และรายด้าน

ทักษะการบริหาร	ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านเทคนิควิธี	3.80	0.72	มาก	2
2. ด้านมนุษย	3.66	0.96	มาก	4
3. ด้านความคิดรวบยอด	3.69	0.92	มาก	3
4. ด้านการศึกษาและการสอน	3.86	0.80	มาก	1
5. ด้านภาวะผู้นำ	3.64	1.05	มาก	5
รวม	3.73	0.86	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวลสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาและการสอน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.80) 2) ด้านเทคนิควิธี ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.72) 3) ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.92) 4) ด้านมนุษย ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.96) และ 5) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.05) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวลสิรินครินทร์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของครู ดังตาราง 2-6

ตาราง 2 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวลสิรินครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเทคนิควิธี	3.92	0.68	3.57	0.74	3.67*	.003
2. ด้านมนุษย	3.80	0.94	3.40	0.95	3.32	.517
3. ด้านความคิดรวบยอด	3.87	0.79	3.35	1.05	4.18*	.000
4. ด้านการศึกษาและการสอน	3.92	0.78	3.74	0.83	1.76*	.006
5. ด้านภาวะผู้นำ	3.80	0.96	3.31	1.15	3.54*	.001
รวม	3.86	0.80	3.47	0.91	3.48*	.009

* p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเทคนิควิธี ด้านความคิดรวบยอด ด้านการศึกษาและการสอน และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกัน โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านมนุษย ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวลรัตนรินทร์
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. เทคนิควิธี	ระหว่างกลุ่ม	5.567	2	2.783	5.547*	.004
	ภายในกลุ่ม	133.974	267	.502		
	รวม	139.541	269			
2. มนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	7.964	2	3.982	4.404*	.013
	ภายในกลุ่ม	241.396	267	.904		
	รวม	249.360	269			
3. ความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	8.816	2	4.408	5.361*	.005
	ภายในกลุ่ม	219.549	267	.822		
	รวม	228.365	269			
4. การศึกษาและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	8.284	2	4.142	6.741*	.001
	ภายในกลุ่ม	164.061	267	.614		
	รวม	172.345	269			
5. ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	14.599	2	7.299	6.874*	.001
	ภายในกลุ่ม	283.527	267	1.062		
	รวม	298.126	269			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.092	2	4.046	5.665*	.004
	ภายในกลุ่ม	190.684	267	.714		
	รวม	198.776	269			

* $p < .05$

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขต นวสินนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.07	3.62	3.69
ต่ำกว่า 5 ปี	4.07	-	-.45* (.004)	-.39* (.050)
5-10 ปี	3.62		-	.06 (.883)
มากกว่า 10 ปี	3.69			-

* p < .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม สูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ตาราง 5 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขต นวสินนครินทร์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. เทคนิควิธี	ระหว่างกลุ่ม	7.404	2	3.702	7.481*	.001
	ภายในกลุ่ม	132.136	267	.495		
	รวม	139.541	269			
2. มนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	16.963	2	8.482	9.744*	.000
	ภายในกลุ่ม	232.397	267	.870		
	รวม	249.360	269			
3. ความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	11.076	2	5.538	6.805*	.001
	ภายในกลุ่ม	217.289	267	.814		
	รวม	228.365	269			
4. การศึกษาและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.880	2	1.440	2.269	.105
	ภายในกลุ่ม	169.465	267	.635		
	รวม	172.345	269			

ตาราง 5 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
5. ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	18.492	2	9.246	8.828*	.000
	ภายในกลุ่ม	279.633	267	1.047		
	รวม	298.126	269			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	10.078	2	5.039	7.130*	.001
	ภายในกลุ่ม	188.698	267	.707		
	รวม	198.776	269			

* $p < .05$

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาและการสอน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษย ด้านความคิดรวบยอด และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสหวิทยาเขต นวสินนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.02	3.49	3.82
ขนาดกลาง	4.02	-	-.53*	-.20
			(.004)	(.425)
ขนาดใหญ่	3.49		-	.33*
				(.014)
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.82			-

* $p < .05$

จากตาราง 6 พบว่า ครูโรงเรียนขนาดกลาง มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม สูงกว่า ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม สูงกว่า ครูโรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
1. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเทคนิควิธี	1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หรือนักเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Lerner) พร้อมเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการลงมือปฏิบัติ ศึกษาทฤษฎี ตำรา การพูดคุยกับผู้อื่น เข้าร่วมการอบรมสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การอภิปรายกลุ่มเพื่อถกปัญหาและร่วมระดมความคิด 2. เรียนรู้ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล รู้จักปรับตัวให้ทันยุคทันสมัย ให้มีความสำคัญส่งเสริมและสนับสนุน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยบริหารงาน 3. พัฒนาทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 4. ใช้เทคนิควิธีการทำงานแบบร่วมมือ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการทำงานเป็นทีม 5. บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ 6. ใช้กระบวนการวงจรเดมมิง (The Deming Cycle) หรือวงล้อ PDCA เป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง
2. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษย์	1. บริหารจัดการโดยคำนึงถึงพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. ใช้หลักประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3. พัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความเป็นกันเอง ไม่ละเลยความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำยกย่องชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ไม่เป็นปมแห่งความขัดแย้ง รับฟังปัญหาและให้คำแนะนำที่ดี มีความอดทนอดกลั้น ไม่ใช้อำนาจรุนแรง 4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ การขอมีวิทยฐานะ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชนให้มีความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียน

ตาราง 7 (ต่อ)

ประเด็นการสัมมนา	ผลการสัมมนา
3. แนวทางการพัฒนา ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดรวบยอด	1. เรียนรู้ฝึกจับใจความสำคัญจากข้อมูลแหล่งต่าง ๆ เช่น หนังสือ ข่าวสาร การพูด ของบุคคลต้นแบบหรือไอดอลด้านการบริหาร 2. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับ แผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้ 3. มีมาตรการรองรับเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 4. เก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งข้อมูลการบริหาร ข้อมูลครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน 5. จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในโดยมีการควบคุม ตรวจสอบ และประเมิน คุณภาพ จนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัด ระบบ และกระบวนการผลิต ผลผลิตและผลลัพธ์ 6. จัดทำรายงานประจำปี เพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาและหาข้อบกพร่อง นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขต่อไป 7. ศึกษาวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในกรณี เดียวกันเพื่อนำประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาให้สอดคล้อง กับบริบทของโรงเรียนของตนได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์
4. แนวทางการพัฒนา ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการศึกษาและ การสอน	1. วางระบบการบริหารจัดการที่ดีตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 2. ศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง ประชุมระดมความคิดร่วมกันระหว่างคณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดทำหลักสูตรที่ ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ตามความถนัด ความสนใจและความ สามารถของนักเรียน และเป็นหลักสูตรที่สามารถบูรณาการความรู้ทางวิชาการให้ เข้ากับบริบทของโรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น 3. ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ กำหนดวันและเวลาในการวัดและ ประเมินผล การจัดกิจกรรมนิเทศภายใน เพื่อกำกับติดตามการจัดการเรียนการ สอนของครู 4. ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนปัญหาการจัดการเรียนรู้ ด้วยชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) 5. กำหนดนโยบายให้เกิดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงตรงตาม ความต้องการเป็นรายบุคคลเต็มตามศักยภาพ 6. จัดสภาพแวดล้อม อาคารและสถานที่ สื่อการสอน เทคโนโลยีที่ทันสมัย วัสดุ- อุปกรณ์ ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 7 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	7. จัดทำโครงการ กิจกรรม เช่น กิจกรรมพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กิจกรรมจัดติว สอนเสริม
	8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแล้วจึงให้การสอนงานและคำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ มีแนวคิดที่ทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้งานได้ ให้โอกาสมอบหมายงาน รวมถึงการให้ครูที่มีความสามารถเฉพาะด้านเป็นโค้ชชิ่ง (Coaching) สอนแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่เพื่อนครูร่วมกัน
5. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำ	1. สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ตนเองมีความสุขกับการทำงาน โดยนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อนส่วนตน
	2. ปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตนพร้อมด้วยการสร้างบุคลิกภาพให้ประกอบด้วยภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน
	3. กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
	4. มุ่งมั่น เอาใจใส่ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ
	5. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในโรงเรียนและชุมชน ส่งเสริม การทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายร่วมพัฒนาต่าง ๆ

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาและการสอน 2) ด้านเทคนิควิธี 3) ด้านความคิดรวบยอด 4) ด้านมนุษย และ 5) ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารในภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารควรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ รู้จักปรับตัว ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขับเคลื่อนงานโดยใช้วงจรคุณภาพ 2) ด้านมนุษย ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างขวัญและกำลังใจ พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน 3) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารควรมีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้

มีมาตรการรองรับเพื่อป้องกันผลกระทบ จัดทำรายงานประจำปี ศึกษาวิธีแก้ปัญหาจากผู้มีประสบการณ์ 4) ด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารควรจัดทำและใช้หลักสูตรที่สนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อนส่วนตน มุ่งมั่น เอาใจใส่ กำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ และเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

อภิปรายผล

1. การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตนวสินนครินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนา ปรับปรุง ดูแลรักษา สื่อการเรียนการสอน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีความทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม ตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ประสานงานกับบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน และสามารถจัดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉราพรรณ ป้องทองคำ (2560: 63-64) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีการรับรู้ทักษะการบริหารของผู้บริหารในภาพรวม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป (2563: 683) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉราพรรณ ป้องทองคำ (2560: 53-54) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลลิกา พูลศิริ (2562: 49) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารควรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ รู้จักปรับตัว ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล ขับเคลื่อนงานโดยใช้วงจรคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ วรรณ และ ชัยอนันต์ มั่นคง (2563: 45) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นำเทคนิควิธีการหรือกลยุทธ์ทางการบริหารรูปแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติในสถานศึกษา 2) ด้านมนุษย ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างขวัญและกำลังใจ พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสมันต์ คงแสง (2563: 92) ได้ศึกษาทักษะการบริหารเพื่อพัฒนานักเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู ใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือในทุกภาคส่วน มีความยืดหยุ่น เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ สร้างขวัญและกำลังใจ 3) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารควรมีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้ มีมาตรการรองรับผลกระทบ จัดทำรายงานประจำปี ศึกษาวิธีแก้ปัญหาจากผู้มีประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ วรณา และ ชัยอนันต์ มั่นคง (2563: 45) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ให้รอบคอบก่อนตัดสินใจสั่งการ และควรคำนึงถึงส่วนรวมเป็นสำคัญ วางแผนดำเนินงานและแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน 4) ด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารควรจัดทำและใช้หลักสูตรที่สนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรนันทา พันธรักษ์พงษ์ (2564: 86) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจุดเน้นของสถานศึกษา หรือจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อนส่วนตน และเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรดา ระวีวงศ์ (2556: 72-74) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ด้านเทคนิควิธี พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ เพื่อจัดทำเอกสาร รายงาน หรืองานนำเสนอ น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเรียนรู้ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล รู้จักปรับตัวให้ทันยุคทันสมัย ให้ความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยบริหารงาน
2. ด้านมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารจัดการโดยคำนึงถึงพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้หลักประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความเป็นกันเอง ไม่ละเลยความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำยกย่องชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ไม่เป็นปมแห่งความขัดแย้ง
3. ด้านความคิดรวบยอด พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น พร้อมหาวิธีรับมือไว้ล่วงหน้า น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีมาตรการรองรับเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จัดทำรายงานประจำปี เพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาและหาข้อบกพร่องนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไขต่อไป หรือศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในกรณีเดียวกัน เพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน
4. ด้านการศึกษาและการสอน พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสอนงาน ให้ข้อมูลหรือแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแล้วจึงให้การสอนงานและคำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ มีแนวคิดที่ทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้กันได้ ให้โอกาส มอบหมาย

งาน ให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนปัญหาการจัดการเรียนรู้ ด้วยชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) รวมถึงการให้ครูที่มีความสามารถเฉพาะด้านเป็นโค้ชชิ่ง (Coaching) สอนแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่เพื่อนครูด้วยกัน

5. ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการป้องกันหรือแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อนส่วนตน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในโรงเรียนและชุมชน ส่งเสริมการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายร่วมพัฒนาต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ
2. ควรศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผน. (2564). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564-2567**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65.
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บัณฑิตโพยท์.
- ชานนท์ วรรณ และ ชัยอนันต์ มั่นคง. (2563, มกราคม-เมษายน). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**. 14(1): 45-56.
- ณัฐดา ระวีวงศ์. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ทวี วงศ์สุวรรณ. (2550). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สหธรรมิก.
- ธีรฤดี เอกกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุดรธานี: สถาบันราชภัฏอุดรธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา**. อุดรดิษฐ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.

- มลฤดี สอนดี. (2565). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป. (2563, พฤษภาคม). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. 12(สืบเนื่อง): 683-692**
- วัลลิภา พูลศิริ. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: บริษัท ฟริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- สุนันทา พันธวัชพงษ์. (2564). **สภาพและแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**
- อริสมันต์ คงแสง. (2563). **ทักษะการบริหารเพื่อพัฒนานักเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.**
- อัจฉราพรรณ บ่องทองคำ. (2560). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Drake, T. L.; & Roe, W. H. (1986). *The Principalship*. 3rd ed., New York: Macmillan.
- Katz, Robert. L. (1955, January-February). Skills of an Effective Administration. *Harvard Business Review*. 33(1): 33-42.
- Sergiovanni, Thomad J. (1989). *Supervision Human Perpectives*. 2nd ed., New York: McGraw-Hill.

E0088S: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AND TEACHER'S WORK MOTIVATION IN THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศิวาภรณ์ อ่อนปาน¹ อมรรัตน์ วรรณะ² ดวงกมล แก้วแดง³

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 320 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหาขนาดตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจ, ครู

Abstract

The purposes of this study were: 1) to examine the Leadership of School Administrators Under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2, 2) to examine Teachers' Performance

Motivation Under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2 and 3) to find out the relationships between the Leadership of School Administrators and Teachers' Performance Motivation Under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2. The sample were 320 teachers under the office of the Pathum Thani Primary Educational Service Area 2, the sample size was determined by using the Krejcie and Morgan's comparison table. The sampling was Stratified Random Sampling. The tool that used to collect data was a questionnaire, which has a confidence value for the entire document equal to 0.95. The statistical methods used to analyze the data were mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of this study indicated that:

1. The Leadership of School Administrators Under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2 was found that the overall level was at a high level.
2. A study of Teachers' Performance Motivation Under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2 was found that overall and each part were at a high level.
3. A Study of the Relationship between Leadership of School Administrators and Teachers' Performance Motivation under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2 was found that the overall was a positive relationship at a low level with statistical significance at the .05 level

Keywords: Leadership, Motivation, Teacher

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสสังคมโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและการศึกษา ด้วยความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกัน ในลักษณะของโลกไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญของการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วน สถาบันทางการศึกษาต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันโลก และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย ได้แก่ คุณภาพของคน การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 8) กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพและการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการบริหารการศึกษา ได้กำหนดว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารและตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษา

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: 1-4) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นผลสำเร็จ เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียน ร่วมกับบุคลากรและชุมชน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการจัดการเรียนการสอนก็มีความสำคัญต่อคุณภาพผู้เรียน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทั้งในทางบวกและทางลบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู เพราะเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติเป็นกลไกสำคัญในการกำกับติดตามและนิเทศครู ในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะหลายประการมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำโดยเฉพาะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำเป็นสำคัญในการบังคับบัญชาดูแลและควบคุมการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาการใช้ศิลปะจูงใจให้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับมาตรา 27 ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ระบุว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงมาตรา 79 ที่ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าก้าวหน้าราชการ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. 2547: 34-55)

ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี เพราะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องนำปัจจัยทางการบริหารมาให้การสนับสนุนและส่งเสริม การโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ การจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผู้บริหารในการพัฒนาศาสตร์และการวางแผนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Speck, 1999) และเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน แต่ในสภาพปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหาร ขาดเทคนิคในการบริหาร และอาจแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ไม่เหมาะสม ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง หรือมอบหมายงานให้ครูไม่ชัดเจน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับความสำเร็จตามที่ต้องการและคาดหวัง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เห็นผล ทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะแรงจูงใจของบุคลากรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการองค์การหรือสถานศึกษา เมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารจะส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 148) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างความรัก ความศรัทธา ความผูกพัน แรงจูงใจและความพึงพอใจของครูผู้สอนให้เกิดกับสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อุทิศตน และเวลาให้กับงานในหน้าที่ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา

จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตั้งอยู่ที่ อำเภอลำลูกกา โดยที่ในปัจจุบันนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการบริหารจัดการโดยมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร รวมถึงการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อการยกระดับสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยตรง หากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเป็นลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

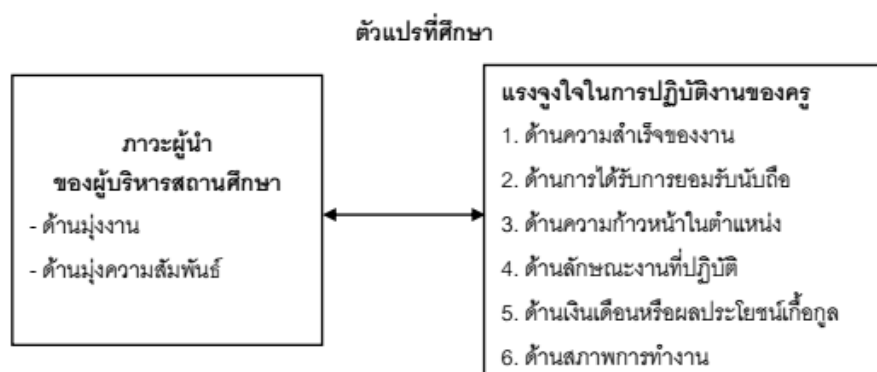
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แต่ละด้านมีความแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แต่ละด้านมีความแตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำผลจากการวิจัยพัฒนาภาวะผู้นำและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
2. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา ต่าง ๆ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอสเตต (The Ohio State leadership studies) ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติที่น่าสนใจ ได้แก่ ด้านมุ่งงาน (Initiating structure) กับด้านมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการวิเคราะห์เลือกแรงจูงใจที่มีความน่าสนใจในการศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล และ 6) ด้านสภาพการทำงาน สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากโรงเรียนทั้งหมด 67 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 51 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 632 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 253 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 240 คน รวมทั้งสิ้น 1,176 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้จากการใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970; อ้างถึงใน ประสิทธิ์สุวรรณ์รักษ์. 2555: 148-149) จากนั้นทำการคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาในการแบ่งชั้น เมื่อทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษาแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการจับฉลาก (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 320 ชุด เครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ผลดังนี้

1. แบบสอบถามได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน ให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 แห่ง ด้วยตนเองทั้งหมด 320 ชุด ได้รับข้อมูลตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อตรวจคุณภาพและให้คะแนน จากนั้นนำคะแนนมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 320			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านมุ่งมั่น	4.25	.306	มาก	1
2. ด้านมุ่งความสัมพันธ์	4.15	.308	มาก	2
รวม	4.20	.26	มาก	

จากตาราง 1 แสดงระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมุ่งมั่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และด้านมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 2 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 320			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.93	.49	มาก	6
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	.49	มาก	5
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.04	.54	มาก	2
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.00	.58	มาก	4
5. ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล	4.02	.57	มาก	3
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.08	.42	มาก	1
รวม	4.01	.45	มาก	

จากตาราง 2 แสดงระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.04$) และด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2										
ตัวแปร	R รวม	S รวม	R ₁	R ₂	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	S ₅	S ₆
R รวม	1	.130*	.858**	.860**	.367**	.070	-.013	.040	.023	.263**
S รวม		1	-.122*	.345**	.868**	.877**	.869**	.899**	.896**	.834**
R ₁			1	.476**	.108	-.163**	-.199**	-.189**	-.180**	.038
R ₂				1	.521**	.281**	.175**	.256**	.218**	.412**
S ₁					1	.787**	.635**	.707**	.723**	.740**
S ₂						1	.690**	.726**	.737**	.678**
S ₃							1	.801**	.752**	.644**
S ₄								1	.757**	.681**
S ₅									1	.705**
S ₆										1

* p < .05, ** p < .01

จากตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวม อยู่ในระดับต่ำ ($r = .130^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระยะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมุ่งมั่น อยู่ในระดับมาก และด้านมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวม อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งมั่นและด้านมุ่งความสัมพันธ์ โดยด้านมุ่งมั่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวิสัยทัศน์ และการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานโดย

เน้นประสบผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (best practice) เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สฤลลกันต์ โกสילה (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยปัจจุบันมีการเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา การได้รับจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การได้รับความร่วมมือจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบการสื่อสารที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณิต จินดาศรี และคณะ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวม อยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในลักษณะเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำให้งานประสบผลสำเร็จตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด แต่มีการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด อาจทำให้ไม่ได้รับการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานอย่างกัลยาณมิตร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกัลยาณมิตร ยุติธรรมเสมอภาค เล็งเห็นศักยภาพในตัวบุคคลมีการกระจายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับความสามารถ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ ทองดีรัมย์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบเน้นงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรมีทางสายกลางในการบริหารงาน ไม่เข้มงวดหรือหละหลวมเกินไป พิจารณาภาระงานอย่างเหมาะสม มีการกระจาย มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของ มีการใช้ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานร่วมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการเป็นที่ยอมรับนับถือในงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมเสมอภาค
2. ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความเป็นกัลยาณมิตร สนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนทักษะ พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ ความชำนาญในตัวบุคคล ส่งเสริมให้มีการแสดงความสามารถในทางสายงานโดยร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ ให้เกิดผลเป็นที่ประจักษ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. ควรศึกษาปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นข้อปรับปรุงและเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และ ปัทมา จันทพันธ์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 10(37): 282-292.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปราณีต จินดาศรี สุรัตน์ ไชยชมภู และ สมุทรา ชำนาญ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 9(1): 113-136.

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การค้นคว้าด้วยตนเอง. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี. ปทุมธานี: สำนักงานฯ.

Herzberg, F. (1959). Motivation - Hygiene Theory. New York: McGraw-Hill.

E0089S: การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

INTERNAL SUPERVISION OPERATION OF THE SCHOOL DIRECTOR PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

รสนิทร ศรีโคตร¹ ปราศรัย ประวัตรุ่งเรือง² เบญจรัตน์ ราชฉวาง³

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเอฟ (f-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test) พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง นอกจากนี้สถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษมีการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติการนิเทศสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจัดลำดับความจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนา กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ ประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ สร้างความเป็นกันเองระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ กำกับและติดตามผลให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การดำเนินงานนิเทศภายใน แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this study were: 1) to examine the internal supervision operation of the school director. 2) to compare the internal supervision operation of the school director which was classified by personal status and to examine guidelines for developing the internal supervision operation of the school director; Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2. A sample was selected from 291 teachers in Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2. The instruments used were a questionnaire about the internal supervision operations of the school director and an interview form for the development approach of the internal supervision operation.

Data were collected and analyzed using percentage, mean, standard deviation (S.D.), F-test, One-way ANOVA analysis of variance, and paired tests using Scheffe's test method.

The results of the study were as follows:

1. The internal supervision operation of the school director; Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2, the overall was at a high level and when considering in each aspect was at a high level as well.

2. Comparative result of the internal supervision operation of the school director; Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2 which was classified by working experience, it was found that the overall and each aspect were not different and classified by school size; it was found that the overall was not different in internal supervision operation of the school director. When considering in each aspect, there was a statistically significant difference at the .05 level, therefore compared the mean score by pairs according to Scheffe' test. It was found that the level of the small school was higher than the medium school in internal supervision operation of the school director, a large and extra-large school was higher than the small school in the internal supervision operation of the school director, other aspect was not different.

3. Guidelines for the development of internal supervision operations, School director should analyze the causes of problems, prioritize the need for improvement and development, define the scope of responsibility, hold a meeting to prepare a supervision action plan, and build a friendly relationship between the supervisor and the supervisee, supervise and monitor results for consistent and effective.

Keywords: Internal Supervision Operation, Guidelines for the development of supervision operations, School director

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ หากคนมีคุณภาพแล้วย่อมส่งเสริมให้สังคมและประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่โลกในศตวรรษที่ 21 หลายประเทศจึงต้องเร่งพัฒนาระบบการศึกษา ตั้งแต่การปฏิรูปหลักสูตร ครู การจัดการเรียนการสอน ไปจนถึงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพสามารถยืนหยัดได้ในเวทีโลก ประเทศไทยก็เช่นกันจำเป็นต้องเร่งพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพสถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีระบบและกลไกการวัดการติดตามและประเมินผล มีประสิทธิภาพ มีระบบการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล ตลอดทั้งครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: ญ-ฎ)

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกิจกรรมสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และครูได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน รวมทั้งเป็นกระบวนการประกันคุณภาพของโรงเรียนว่า โรงเรียนสามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียน จนถึงเป้าหมายสุดท้าย คือ คุณภาพผู้เรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตรและเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2564: 7)

สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากรายงานผลการนิเทศของหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน มีทั้งปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนิเทศ การนิเทศยังขาดความต่อเนื่องและความเป็นเอกภาพที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0 และการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นอกจากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังมีความต้องการให้มีการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็งและต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2562: 2) จากข้อมูลดังกล่าว กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้บริหารภายใต้ระบบและกลไกที่หลากหลายที่มีผลคุณภาพภายในของสถานศึกษา อีกทั้งยังมีส่วนช่วยพัฒนาครูและนักเรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด และจากการจัดการศึกษาที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติประจำปีงบประมาณ 2564 ได้สรุปผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษาจากคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่าคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่กับระดับ

สังกัด และระดับประเทศ การสอบในภาพรวมทุกกลุ่มสาระระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ต่ำกว่าระดับสังกัด และต่ำกว่าระดับประเทศ (รายงานผลการทดสอบระดับชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. 2564) จากข้อมูลดังกล่าว การนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้บริหารภายใต้ระบบและกลไกที่หลากหลายที่มีผลคุณภาพภายในของโรงเรียน อีกทั้งยังมีส่วนช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจะนำผลไปใช้ประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษารวมไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้นำไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการกำหนดยุทธศาสตร์และกลวิธีที่จะนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานคุณภาพภายในของโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

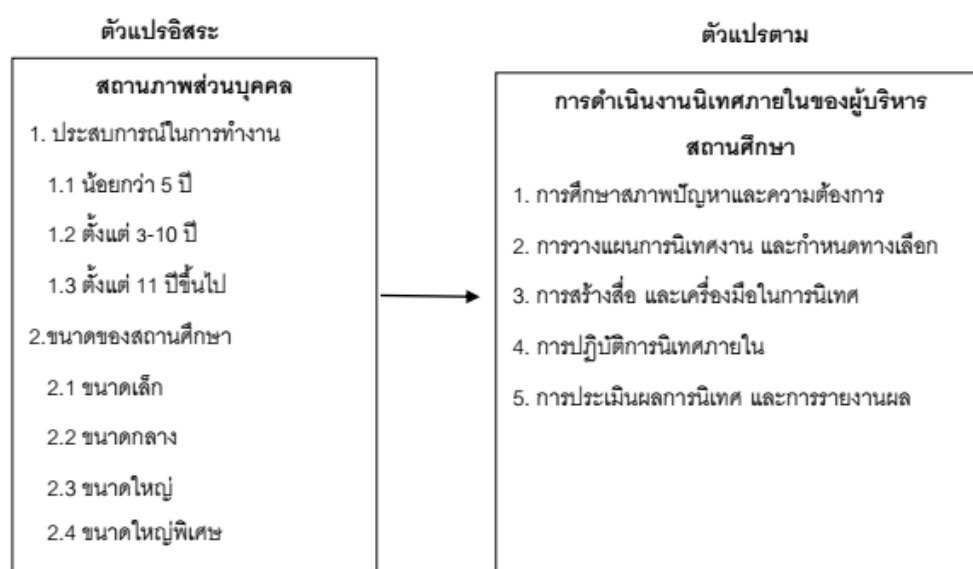
ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ครูสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพภายในบรรลุเป้าหมายสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบาย วางแผน ส่งเสริมสนับสนุนปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา จากกรอบความคิดตามกระบวนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคลจากผลวิจัยที่เชื่อมโยงกันมากำหนดตัวแปรอิสระ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด 67 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 1,176 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555: 148 -149) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา แล้วใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 291 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 291 ชุด และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 4 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ผลดังนี้ 1) แบบสอบถาม ได้ค่าความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .08-1 และค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 2) แบบสัมภาษณ์ได้ความสอดคล้อง

เท่ากับ 1 และค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับเท่ากับ 1 และการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .902

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน โดยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว ด้วยตนเองได้ทั้งหมด 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อตรวจคุณภาพและให้คะแนน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์สถิติดังนี้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเอฟ (f-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ระดับการดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ	4.26	0.46	มาก
2. ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก	4.21	0.55	มาก
3. ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	4.23	0.55	มาก
4. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.12	0.67	มาก
5. ด้านการประเมินผลการนิเทศ และการรายงานผล	4.18	0.61	มาก
รวม	4.20	0.48	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.55) และน้อยสุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การดำเนินงานนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป		f	p- value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและ								
ความต้องการ	4.25	0.45	4.27	0.48	4.21	0.42	0.35	.71
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ								
กำหนดทางเลือก	4.20	0.49	4.25	0.57	4.10	0.60	1.07	.34
3. ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือ								
ในการนิเทศ	4.28	0.52	4.20	0.57	4.21	0.56	0.66	.52
4. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.00	0.78	4.16	0.62	4.19	0.56	2.08	.13
5. ด้านการประเมินผลการนิเทศ								
และการรายงานผล	4.24	0.50	4.16	0.65	4.13	0.65	0.64	.53
รวม	4.19	0.42	4.21	0.50	4.17	0.50	0.15	.86

*p < .05

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของ สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		f	p-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ	4.18	0.43	4.23	0.50	4.30	0.43	4.30	0.39	0.59	.62
2. ด้านการวางแผนการนิเทศกำหนดทางเลือก	4.31	0.47	4.18	0.57	4.25	0.54	4.24	0.54	0.41	.74
3. ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	4.32	0.35	4.18	0.58	4.31	0.50	4.23	0.56	0.88	.45
4. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	3.58	0.86	4.10	0.66	4.22	0.57	4.16	0.69	3.51*	.02
5. ด้านการประเมินผลการนิเทศ และการรายงานผล	4.45	0.50	4.13	0.61	4.17	0.60	4.23	0.62	1.32	.27
รวม	4.16	0.34	4.17	0.50	4.25	0.45	4.23	0.48	0.57	.63

*p < .05

จากตาราง 3 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test) ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
	$\bar{X}$	4.22	4.46	4.61	4.52
ขนาดเล็ก	3.58	-	-.528* (.006)	.639* (.002)	.581* (.004)
ขนาดกลาง	4.10	-	-	-.111 (.257)	-.054 (.591)
ขนาดใหญ่	4.22		-	-	0.057 (.630)
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.16	-	-	-	-

*p < .05

จากตาราง 4 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง นอกจากนี้สถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษมีการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ รองลงมา คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และน้อยสุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยสรุปเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษา สภาพปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศและสถิติการศึกษา และน้อยสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมมือกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาการนิเทศ และวิธีการพัฒนาคุณภาพ หรือยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น ตามลำดับ

1.2 ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน

ประสานงานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา และรับรู้ถึงกระบวนการพัฒนา การจัดการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขอบเขต และความรับผิดชอบ ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศและน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา ตามลำดับ

1.3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณา ข้อมูลการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการเลือกสื่อและเครื่องมือ เพื่อตรวจคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ มี การดำเนินการสร้างเครื่องมือการนิเทศโดยให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และรูปแบบที่กำหนดไว้ และน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการใช้สื่อและเครื่องมือเพื่อหาทางปรับปรุงพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการ ทำงานของผู้รับการนิเทศ ตามลำดับ

1.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมาก ไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจ บทบาทของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนตรงตาม แผนการปฏิบัติงาน และสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ และน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรม การนิเทศ โดยตรง เช่น การสังเกตการณ์สอน การสาธิตการสอน การสนทนาทางวิชาการ ตามลำดับ

1.5 ด้านการประเมินผลการนิเทศ และการรายงานผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยสุด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียง 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้นิเทศเก็บรวบรวมข้อมูลได้ อย่างครอบคลุมตรงตามแผนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันสรุปและรายงาน ผลที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ และน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศ ภายในโรงเรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องตามลำดับ

2. การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม- ศึกษาปทุมธานี เขต 2

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ทำงานที่ต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe'test) พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ สูงกว่า สถานศึกษาขนาดกลาง นอกจากนี้สถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษมีการดำเนินงานนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนคู่เปรียบเทียบอื่น ๆ มีการปฏิบัติการ นิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางไว้ดังนี้

ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ควรมีแนวทางดังนี้ มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา สำนวจความต้องการของครู มีการจัดลำดับความจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาหรือจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มีการวางแผนดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

ด้านการวางแผนการนิเทศกำหนดทางเลือก ควรมีแนวทางดังนี้ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศที่โรงเรียนหรือนอกสังกัดทั้งภาครัฐและ มีการใช้ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และความต้องการ กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ

ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ควรมีแนวทางดังนี้ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้เรียนในโรงเรียน ควรมีการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนแต่ละชนิดในทุกครั้งที่ทำการสอน มีการจัดสรรงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อ เครื่องมือ มีการทดลองใช้สื่อ เครื่องมือก่อนนำไปใช้ทุกครั้ง ปรับปรุงให้มีความบกพร่องน้อยที่สุด จัดเตรียมเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ ให้พร้อม

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ควรมีแนวทางดังนี้ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการหาเทคนิคและวิธีการนิเทศที่มีความหลากหลาย มีการชี้แจงให้คณะครูเข้าใจ บทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สร้างความไว้วางใจ ความเป็นกันเองระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศควรมีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการ ควรเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ช่วยเหลืออย่างกัลยาณมิตร

ด้านการประเมินผลการนิเทศ และการรายงานผล ควรมีแนวทางดังนี้ ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน การประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้มากน้อยเพียงใด กำกับติดตามให้การดำเนินการประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จัดทำรายงานผลการนิเทศเป็นรูปเล่มเพื่อเผยแพร่การนิเทศภายในเป็นประจำทุกปี

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ ญัตติพร วัตถุ (2560: 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกรักใคร่สนิทสนม มีการพบปะพูดคุยกันอยู่ตลอดเวลา และเป็นไปอย่างทั่วถึง มีการประชุมปรึกษาหารือ ถึงสภาพปัญหา ข้อบกพร่องที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ ศรีไชย (2561: 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยา ฤทธิธ (2563: 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการศึกษาศภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาศภาพปัญหาและความต้องการ ด้านการวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ และการรายงานผล ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษมีการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันนี้จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติการนิเทศของโรงเรียนแตกต่างกันไปด้วย โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งอาจจะไม่มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และนอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษจึงต้องมีการดำเนินการที่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิรวัฒน์ ลัมพาพงษ์ (2555: 31) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาการนิเทศวิชาการสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาการนิเทศงานวิชาการน้อยกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร วัตถุ (2560: 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3. ผลการนำเสนอแนวการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย 5 ด้าน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทาง การพัฒนาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจัดลำดับความจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนา กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ ประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ สร้างความเป็นกันเองระหว่างผู้ให้การนิเทศและ ผู้รับการนิเทศ กำกับและติดตามผลให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และจัดทำรายงานผลการนิเทศเป็น รูปเล่มเพื่อเผยแพร่การนิเทศภายในเป็นประจำทุกปี แนวทางการพัฒนาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในการพัฒนา ดำเนินงานนิเทศภายใน ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีความครอบคลุมตามกรอบการดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้การนิเทศภายในมีระบบและประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การจัดการศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โชคระวี เจียมพุก (2563: 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทาง การพัฒนากระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม และ พิชญ์พิริยะ กรูณา (2563: 60) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มีการให้แนวทางการพัฒนาตามขั้นตอนการนิเทศทั้ง 5 ด้านเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรร่วมมือกับครูผู้สอนในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการอย่างเป็นระบบมีการ จัดลำดับความจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาหรือจัดลำดับความสำคัญของปัญหามากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และความต้องการ โดยครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการ การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก สำหรับการนิเทศและกำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อ เครื่องมือ มีการทดลองใช้สื่อ เครื่องมือก่อนนำไปใช้ทุกครั้ง ปรับปรุงให้มีความบกพร่องน้อยที่สุดประเมินผลการใช้สื่อและเครื่องมือเพื่อหาทาง ปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ
4. ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการหาเทคนิคและวิธีการนิเทศที่มีความหลากหลาย สร้างความไว้วางใจ ความเป็นกันเองระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศควรมีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเพื่อ เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็น และดำเนินกิจกรรมการนิเทศทั้งโดยตรง และโดยอ้อม
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน การประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และ กำกับติดตามให้การดำเนินการประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย พร้อมทั้งมีการแจ้งผลในแต่ละด้าน ให้ทราบและส่งกลับ เพื่อประเมินความก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการของครูเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. ควรศึกษารูปแบบการนิเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- โชคระวี เจียมพุก. (2563). กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพร วัตถุ. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. การค้นคว้าอิสระการศึกษานิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงใจ ศรีชัย. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ถิรวัฒน์ ลัมพางษ์. (2555). การศึกษาปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิชญ์พริยะ กรณา. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. 15(2): 45-62.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2564). รายงานผลการทดสอบระดับชาติ. ปทุมธานี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. สำนักนายกรัฐมนตรี.

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

อัจฉริยา ฤทธิธ. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

E0090S: กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

THE INTERNAL SUPERVISION PROCEDURE OF SCHOOLS, THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

วิรัชดา ยะปะนันท์¹ พรพิมล ประวัตรุ่งเรือง² ภาวดี อนันต์นารี²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 321 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (f-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test)

ผลการวิจัย พบว่า 1) กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา ควรมีการสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณ และให้ความสำคัญ รวมถึงการสร้างตระหนักในการนำสภาพปัญหาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างจริงจัง ควรมีการรวบรวมข้อมูลปัญหามาจัดลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหา วางแผนดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการนิเทศภายใน ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถมีการมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงานการนิเทศตามเป้าหมาย มีการประสานการทำงานของบุคลากร ในการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการดำเนินการเป็นฝ่ายสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: กระบวนการนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the internal supervision procedure of schools, The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, 2) to compare the internal supervision procedure of schools, The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, classified by gender, education level, work experience, school size, and 3) to study the guidelines for development the internal supervision procedure of schools, The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani. The sample was 321 teachers of schools, Secondary Educational Service Area Office. The instrument was questionnaire about the internal supervision procedure of schools and an interview form the guidelines for development the internal supervision procedure of school administrators. Data were collected and analyzed using percentage, mean, Standard Deviation (S.D.), t-test, f-test, One-way ANOVA, and paired tests using Scheffe's test method.

The research results as follows: 1) The internal supervision procedure of the schools, The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani in overall was at a high level. 2) The comparing the internal supervision procedure of schools, classified by work experience was not different, and classified by gender, education level, and school size in overall were statistically significant different at .05 level, 3) The guidelines for development internal supervision procedure of the schools should support personnel, budget, and focus, including raising awareness in bringing problem conditions to analyze to find a solution, problem data should be gathered to prioritize problem-solving, plan the operation for teachers development, and personnel in internal supervision, should be set the defined clearly objectives and goals in internal supervision in order to work at full capacity, personnel was assigned to perform supervision tasks; according to the goals. There was the coordination of personnel work regularly, supporting or promoting was the most efficient operation

Keywords: Internal Supervision Procedure, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลายซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ คือ 1) กระบวนการบริหารจัดการ 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 3) กระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการนิเทศภายในนั้น มีการกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นั้นมีจุดเน้นที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ หลักสูตรในปัจจุบัน

เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างกันของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2553: 2)

การนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน อันจะส่งผลในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานเกี่ยวกับผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ การนิเทศเป็นการสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันมีการวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติ การดำเนินการ และการประเมินผลร่วมกัน ทำให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนและสถานศึกษา (พงษ์ศักดิ์ บึงมูม. 2545: 3) อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ มณีวรรณ แสงลับ (2557) พบว่า “ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภารกิจและกิจกรรมอื่น ๆ มาก ทำให้ขาดการนิเทศติดตาม ครูผู้สอนมีภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนมากเกินไป” ดังนั้น การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจึงต้องมีการวางแผนกำหนดแนวทางร่วมกัน เป็นการนิเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้สถานศึกษานั้นสามารถพัฒนาได้

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีจำนวน 22 โรงเรียน มีครู 1,945 คน พบว่า ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา นโยบายของต้นสังกัด ที่ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องขับเคลื่อน และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลมีหลากหลายนโยบาย บางนโยบายอาจมีความซ้ำซ้อน ยังขาดแนวทางหรือข้อสรุปที่ชัดเจน ทำให้เป็นการยากที่จะนำไปสู่การปฏิบัติหรือสร้างความเข้าใจกับสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2565)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการนิเทศของผู้บริหารในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพและเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน จึงสนใจวิจัยกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สมมติฐานในการวิจัย

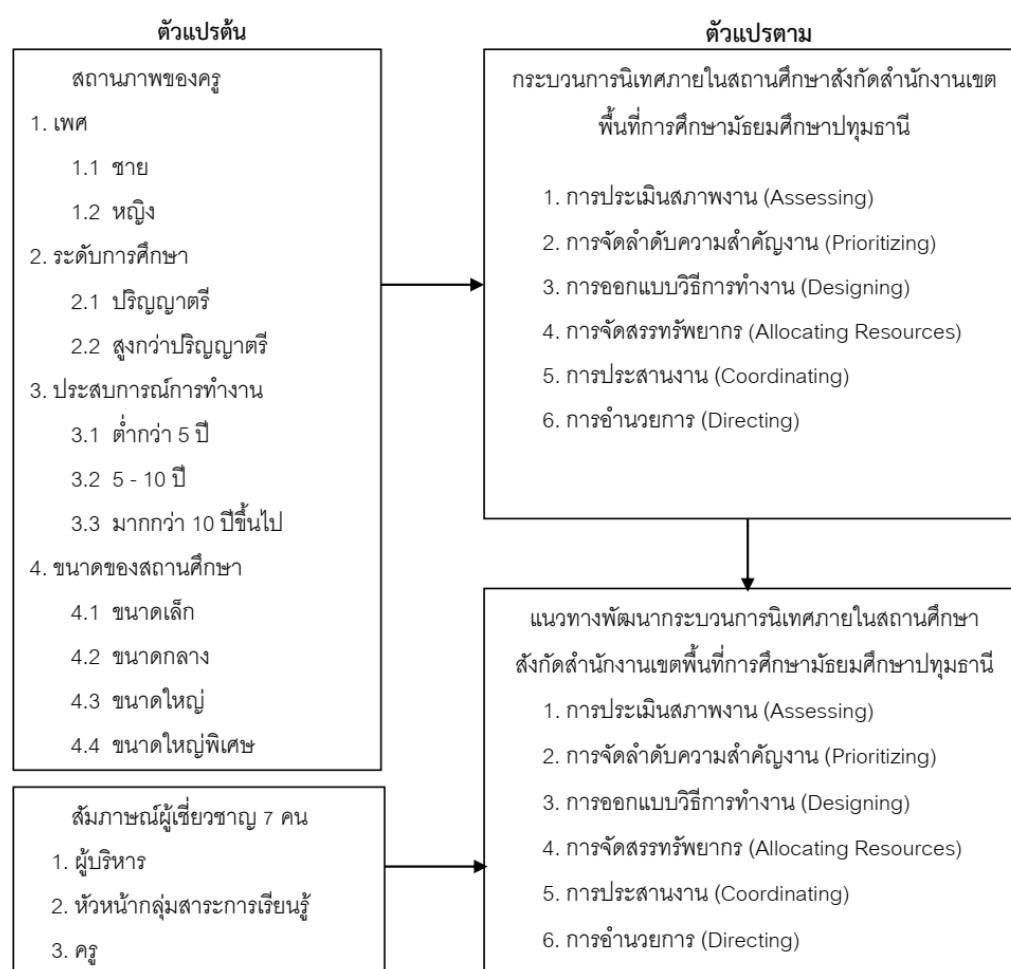
ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษา พัฒนาความรู้ความเข้าใจให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
3. สำนักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ แฮริส (Harris. 1985: 29; อ้างถึงใน โชคระวี เจียมพุก. 2563: 9) มากำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1,945 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 321 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555: 148 -149) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 321 ชุด และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางกาพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการทดสอบแบบสอบถามได้ค่าเที่ยงตรงเท่ากับ 1 แบบสัมภาษณ์ได้ค่าเที่ยงตรงเท่ากับ 1 และค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับเท่ากับ 1 และการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 321 คน โดยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว ด้วยตนเองได้ทั้งหมด 321 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อตรวจคุณภาพและให้คะแนน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์สถิติดังนี้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (f-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน

กระบวนการนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการประเมินสภาพงาน	4.32	0.39	มาก	6
2. ด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน	4.52	0.41	มากที่สุด	1
3. ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน	4.48	0.39	มาก	3
4. ด้านการจัดสรรทรัพยากร	4.47	0.46	มาก	4
5. ด้านการประสานงาน	4.45	0.39	มาก	5
6. ด้านการอำนวยความสะดวก	4.49	0.40	มาก	2
รวม	4.46	0.34	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการจัดลำดับความสำคัญงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการประเมินสภาพงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการประเมินสภาพงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดงานด้านการนิเทศ	4.43	0.49	มาก	1
2. มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ	4.21	0.56	มาก	8
3. มีการสังเกตปัญหาที่ได้จากการวิเคราะห์ ที่เกี่ยวกับการนิเทศ	4.36	0.55	มาก	3
4. มีการทบทวนประเด็นปัญหาจากการ นิเทศ	4.28	0.59	มาก	6
5. มีการตรวจสอบประเด็นปัญหาจากการ นิเทศอย่างรอบคอบ	4.33	0.54	มาก	5
6. มีการพิจารณาพฤติกรรมการทำงานในด้านการนิเทศ	4.35	0.63	มาก	4
7. มีการเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ จากการทำงาน	4.22	0.57	มาก	7
8. มีการกำหนดเป้าหมายการนิเทศของ โรงเรียนในโครงการ	4.39	0.52	มาก	2
รวม	4.32	0.39	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการประเมินสภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการกำหนดจุดประสงค์ของกิจกรรม นิเทศติดตาม ความสำคัญและจำเป็น	4.53	0.50	มากที่สุด	2
2. มีการกำหนดลำดับขั้นตอน วิธีการของการนิเทศ	4.63	0.52	มากที่สุด	1
3. มีแนวปฏิบัติที่หลากหลายในการนิเทศ	4.49	0.57	มาก	3
4. มีการจัดลำดับความสำคัญในการนิเทศ	4.45	0.60	มาก	4
รวม	4.52	0.41	มากที่สุด	

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นการมีแนวปฏิบัติที่หลากหลายในการนิเทศ และมีการจัดลำดับความสำคัญในการนิเทศ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการจัดระบบการทำงานในการนิเทศ อย่างเหมาะสม	4.47	0.66	มาก	3
2. มีการจัดความสัมพันธ์ของฝ่ายเพื่อ ความสะดวกในการจัดการนิเทศ	4.43	0.64	มาก	6
3. มีการนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ	4.45	0.59	มาก	4
4. มีการนำแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการ ดำเนินงานนิเทศมาใช้	4.41	0.58	มาก	7
5. มีการเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศ	4.44	0.57	มาก	5
6. มีการเตรียมวิธีการต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	4.53	0.60	มากที่สุด	2
7. มีการกำหนดแผนในการทำงานนิเทศ	4.56	0.53	มากที่สุด	1
รวม	4.48	0.39	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการเตรียมวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และการกำหนดแผนในการทำงานนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดสรรทรัพยากร โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดสรรทรัพยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.52	0.53	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมอบหมายให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม	4.45	0.53	มาก	3
3. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.49	0.57	มาก	2
รวม	4.47	0.46	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดสรรทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายข้อ

การประสานงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ในการนิเทศ	4.41	0.57	มาก	5
2. มีการประสานการทำงานของบุคลากร ในการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.56	มาก	7
3. มีการใช้งบประมาณเพื่อประสานการทำงานนิเทศร่วมกันอย่างเหมาะสม	4.48	0.54	มาก	2
4. มีการสร้างความสามัคคีในการ ปฏิบัติงานนิเทศร่วมกัน	4.46	0.50	มาก	3
5. มีการปรับวิธีการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของการนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพ	4.42	0.50	มาก	4
6. มีการกำหนดตารางเวลาในการนิเทศอย่างเหมาะสม	4.36	0.64	มาก	8
7. มีการกำหนดเวลาในการนิเทศอย่างชัดเจน	4.40	0.58	มาก	6
8. มีการอำนวยความสะดวกทุกอย่าง เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมาย	4.50	0.54	มาก	1
รวม	4.45	0.39	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการอำนวยการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการอำนวยการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการแต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติงานด้านการ นิเทศ	4.44	0.57	มาก	8
2. มีการให้บุคลากรปฏิบัติงานด้านการนิเทศตามความสามารถของ แต่ละบุคคล	4.48	0.54	มาก	5
3. มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน นิเทศ	4.52	0.58	มากที่สุด	1
4. มีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการนิเทศ	4.50	0.50	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการอำนวยการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. มีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในการนิเทศอย่างชัดเจน	4.49	0.54	มาก	4
6. มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานการนิเทศ	4.51	0.50	มากที่สุด	2
7. มีการแนะนำการปฏิบัติงานในการนิเทศให้แก่บุคลากร	4.46	0.48	มาก	6
8. มีการปฏิบัติงานนิเทศที่เหมาะสม	4.45	0.55	มาก	7
9. มีการกำหนดทางเลือกที่หลากหลายเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการดำเนินงานนิเทศ	4.42	0.53	มาก	9
รวม	4.49	0.40	มาก	

ผลการศึกษา กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน นิเทศ การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานการนิเทศ

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบระดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการประเมินสภาพงาน	4.29	0.37	4.33	0.39	-0.96	.40
2. ด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน	4.55	0.37	4.51	0.42	0.79	.22
3. ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน	4.51	0.34	4.40	0.41	1.96*	.03
4. ด้านการจัดสรรทรัพยากร	4.49	0.39	4.41	0.48	2.03*	.02
5. ด้านการประสานงาน	4.46	0.37	4.45	0.39	0.11	.07
6. ด้านการอำนวยการ	4.50	0.38	4.49	0.41	0.16	.29
รวม	4.46	0.30	4.38	0.35	2.37*	.04

*p < .05

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน และด้านการจัดสรรทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการประเมินสภาพงาน ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านการประสานงานและด้านการอำนวยการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบระดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการประเมินสภาพงาน	4.31	0.40	4.37	0.30	-1.95	.21
2. ด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน	4.54	0.41	4.41	0.38	2.14*	.03
3. ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน	4.49	0.41	4.40	0.32	1.96	.38
4. ด้านการจัดสรรทรัพยากร	4.49	0.47	4.37	0.38	2.00*	.00
5. ด้านการประสานงาน	4.48	0.39	4.31	0.35	3.10*	.00
6. ด้านการอำนวยการ	4.52	0.40	4.38	0.39	2.27*	.02
รวม	4.47	0.35	4.38	0.28	2.05*	.04

*p < .05

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและด้านการประเมินสภาพงาน ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน และด้านการจัดสรรทรัพยากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

กระบวนการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านการประเมินสภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.228	2	0.114	0.754	.471
	ภายในกลุ่ม	47.999	318	0.151		
	รวม	48.227	320			
2. ด้านการจัดลำดับ ความสำคัญงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.010	2	0.005	0.030	.971
	ภายในกลุ่ม	54.115	318	0.170		
	รวม	54.125	320			

ตาราง 10 (ต่อ)

กระบวนการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
3. ด้านการออกแบบวิธีการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.123	2	0.062	0.385	.681
	ภายในกลุ่ม	50.935	318	0.160		
	รวม	51.059	320			
4. ด้านการจัดสรรทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.232	2	0.116	0.547	.579
	ภายในกลุ่ม	67.366	318	0.212		
	รวม	67.598	320			
5. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.264	2	0.132	0.883	.414
	ภายในกลุ่ม	47.496	318	0.149		
	รวม	47.760	320			
6. ด้านการอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	0.106	2	0.053	0.332	.725
	ภายในกลุ่ม	52.332	318	0.165		
	รวม	52.438	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.027	2	0.013	0.116	.890
	ภายในกลุ่ม	36.878	318	0.116		
	รวม	36.905	320			

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านการประเมินสภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.441	3	0.147	0.974	.405
	ภายในกลุ่ม	47.786	317	0.151		
	รวม	48.227	320			
2. ด้านการจัดลำดับ ความสำคัญงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.568	3	0.523	3.151*	.025
	ภายในกลุ่ม	52.558	317	0.166		
	รวม	54.125	320			
3. ด้านการออกแบบวิธีการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.727	3	0.242	1.526	.208
	ภายในกลุ่ม	50.332	317	0.159		
	รวม	51.059	320			
4. ด้านการจัดสรรทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	1.046	3	0.349	1.661	.175
	ภายในกลุ่ม	66.552	317	0.210		
	รวม	67.598	320			
5. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.820	3	0.273	1.847	.139
	ภายในกลุ่ม	46.939	317	0.148		
	รวม	47.760	320			
6. ด้านการอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.031	3	0.344	2.118	.098
	ภายในกลุ่ม	51.408	317	0.162		
	รวม	52.438	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.788	3	0.263	2.307	.077
	ภายในกลุ่ม	36.117	317	0.114		
	รวม	36.905	320			

*p < .05

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการดำเนินการกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ ด้านการประเมินสภาพงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญรวมถึงการสร้างความตระหนักในการนำสภาพปัญหาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างจริงจัง รวมทั้งควรจัดการนิเทศในแนวทางเดียวกันโดยต้องมีการประชุมวางแผนเพื่อหารูปแบบในการนิเทศที่เหมาะสม ด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน ผู้บริหารควรมีการรวบรวมข้อมูลปัญหามาจัดลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหา วางแผนดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการนิเทศภายใน ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และผู้บริหารควรมีการดำเนินการกระบวนการนิเทศอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการดำเนินการนิเทศอย่างเพียงพอ ด้านการประสานงาน ผู้บริหารมีการประสานการทำงานของบุคลากรในการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมไม่เอนเอียง และด้านการอำนวยความสะดวก ผู้บริหารควรมีการดำเนินการเป็นฝ่ายสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในการนิเทศอย่างชัดเจน

สรุปผลการศึกษา

1. กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการจัดลำดับความสำคัญงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและด้านการออกแบบวิธีการทำงาน และด้านการจัดสรรทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการดำเนินการกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ ด้านการประเมินสภาพงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญรวมถึงการสร้างความตระหนักในการนำสภาพปัญหาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างจริงจัง รวมทั้งควรจัดการนิเทศในแนวทางเดียวกันโดยต้องมีการประชุมวางแผนเพื่อหารูปแบบในการนิเทศที่เหมาะสม ด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน ผู้บริหารควรมีการรวบรวมข้อมูลปัญหามาจัดลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหา วางแผนดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการนิเทศภายใน ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และผู้บริหารควรมีการดำเนินการกระบวนการนิเทศอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนวัสดุ

อุปกรณ์ เครื่องมือในการดำเนินการนิเทศอย่างเพียงพอ ด้านการประสานงาน ผู้บริหารมีการประสานการทำงานของบุคลากรในการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมไม่เอนเอียง และด้านการอำนวยความสะดวก ผู้บริหารควรมีการดำเนินการเป็นฝ่ายสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในการนิเทศอย่างชัดเจน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน รองลงมาคือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินสภาพงาน เนื่องจาก ผู้บริหารมีการกำหนดจุดประสงค์ของกิจกรรม นิเทศติดตามความสำคัญและจำเป็น มีการกำหนดลำดับขั้นตอน วิธีการของงานนิเทศ มีการจัดลำดับความสำคัญในการนิเทศ มีการกำหนดแผนในการทำงานนิเทศ มีการเตรียมวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบการทำงานในการนิเทศอย่างเหมาะสม มีการให้บุคลากรปฏิบัติงานด้านการนิเทศตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในการนิเทศอย่างชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานการนิเทศ มีการใช้งบประมาณเพื่อประสานการทำงานนิเทศร่วมกันอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชระวี เจริญพุก (2563) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นิเทศภายในทั้งเพศหญิงและเพศชายจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างแท้จริง จะต้องเชื่อว่าการนิเทศภายในจะสามารถพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาให้ดีขึ้นได้อย่างยั่งยืน และจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน มีการประชุมชี้แจงแนวทางการนิเทศภายในเพื่อนำมาวางแผนการนิเทศ ซึ่งเป็นไปได้ว่าทั้งเพศหญิงและเพศชายมีการเตรียมการวางแผนการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกนรินทร์ บุญยะโพธิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อำพรธน์ พรหมสวัสดิ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนรัญชญาดา หอมทิพย์ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการนิเทศการสอนของครูจำแนกตามประสบการณ์การสอน และจำแนกตามช่วงชั้น พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันนี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนแตกต่างกันไปด้วยโดยเฉพาะการจัดลำดับความสำคัญของงานแตกต่างกัน กับ โกวิทย์ สรวงท่าไม้ (2555: 32) ได้ศึกษาความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการนิเทศของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าความต้องการการนิเทศการสอน ของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการนิเทศการสอนต่างกัน

3. แนวทางการดำเนินการกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้ ด้านการประเมินสภาพงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมในการนำสภาพปัญหาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างจริงจัง รวมทั้งควรจัดการนิเทศในแนวทางเดียวกันโดยต้องมีการประชุมวางแผนเพื่หารูปแบบในการนิเทศที่เหมาะสม ด้านการจัดลำดับความสำคัญงาน ผู้บริหารควรมีการรวบรวมข้อมูลปัญหา จัดลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหา วางแผนดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการนิเทศภายใน ด้านการออกแบบผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และผู้บริหารควรมีการดำเนินการกระบวนการนิเทศอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการดำเนินการนิเทศอย่างเพียงพอ ด้านการประสานงาน ผู้บริหารมีการประสานการทำงานของบุคลากรในการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมไม่เอนเอียง และด้านการอำนวยความสะดวก ผู้บริหารควรมีการดำเนินการเป็นฝ่ายสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในการนิเทศอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ จริยาภรณ์ เรืองเสน (2561) พบว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนผู้บริหารควรให้การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดกิจกรรม ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนงาน/โครงการ กำกับขั้นตอนในกระบวนการนิเทศให้เป็นไป ตามแผนงาน ผู้นิเทศควรสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษา ร่วมแก้ปัญหาโดยใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการนิเทศ สนับสนุนบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ตั้งแต่สรุปผล วิเคราะห์ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนิเทศเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาใกล้เคียงถึงผลการนิเทศ รวมทั้งปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา นำผลการนิเทศจัดทำเป็นเอกสาร เผยแพร่อย่างเป็นรูปธรรมในหลากหลายช่องทาง โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยในการเผยแพร่

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินสภาพงาน อยู่ลำดับสุดท้าย ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาความรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนด้านกระบวนการนิเทศภายในโดยให้มีการประเมินสภาพ การปฏิบัติงาน เช่น การประเมินสภาพปัญหา การประสานงานให้มีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2. การประเมินสภาพงาน ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและมีการเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ จากการทำงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีการจัดลำดับความสำคัญในการนิเทศ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดลำดับความสำคัญในการนิเทศเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่มีปัญหาให้สามารถปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การออกแบบวิธีการทำงาน ผู้บริหารควรมีการนำแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการ ดำเนินงานนิเทศมาใช้ มีการจัดความสัมพันธ์งานของฝ่ายเพื่อความสะดวกในการจัดการนิเทศและมีการเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศ การจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด อย่างเหมาะสม การประสานงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดตารางเวลาในการนิเทศอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในด้านการประเมินสภาพงาน และด้านการประสานงานโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยเฉพาะด้านการออกแบบวิธีการทำงานและด้านการจัดสรรทรัพยากร

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ สรวงท่าไม้. (2541). การศึกษาความต้องการ และการได้รับการตอบสนองความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริยาภรณ์ เรืองเสน. (2563). แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ไชคระวี เจียมพุก. (2563). กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนรัญชญาดา หอมทิพย์. (2557). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- พงษ์ศักดิ์ บึงมูม. (2545). การดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มณีวรรณ แสงลับ. (2560). การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2565). แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2563-2565. ปทุมธานี:
สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). ชุดฝึกอบรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย.
- อำพรพรณ พนมสวัสดิ์. (2557). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์-
ธานี.
- เอกนรินทร์ บุญยะโพธิ์. (2557). การศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Harris, Ben M. (1985). Supervisory Behavior in Education. New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie; & Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Measurement.
6(1): 607-610.

E0091S: การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

THE ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PRINCIPLE OF GOOD GOVERNANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศศิธร สิงคลีบุตร^{*1} กุลจิรา รักชนคร²

^{*1} นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กำหนดตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 241 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) อยู่ระหว่าง .08-1.00 ค่าความเชื่อมั่น .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) หลักความรับผิดชอบ 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความคุ้มค่า 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักนิติธรรม

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า 1) จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ .05 ดังนั้นจึงนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

คำสำคัญ: การบริหารงาน, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is To study and compare the administration according to the principles of good governance of school administrators. Under the Office of Saraburi Primary Educational Service Area 1, the sample group used in the research consisted of teachers in educational institutions. Under the Office of Saraburi Primary Educational Service Area, Region 1, a total of 241 people were identified by using a stratified random sampling method (Krejcie; & Morgan. 1970). The data were collected as a questionnaire with a 5-level rating scale (Rating Scale) with a validity (IOC) between .08-1.00 and a confidence value of .87. Statistics used to analyze the data were: percentage, mean ($\bar{X}$), deviation. Standards (S.D.) and statistics were used to analyze the data, including percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and t-test and F-test.

The results showed that

1. Administration according to the principles of good governance of school administrators under the jurisdiction of the Office of the Saraburi Educational Service Area 1 in 6 areas, namely 1) the rule of law 2) the morality 3) Transparency Principle 4) Participation principle 5) Responsibility 6) Value Principle
2. Comparison of administration according to good governance principles of school administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender, education level and work experience found that 1) classified by gender. Overall and in each aspect, the rule of law, morality, and transparency Participation Principles Significantly different at .05. Responsibility and the principles of value are not different 2) classified by level of education It was found that overall and each aspect were not different. 3) Classified by work experience Overall, there is no difference. Considering each aspect, it was found that overall and each aspect were not different. Except for the value, the difference was significantly at the .05 statistical level, therefore, it was used to test the pairs by the Scheffe method.

Keywords: administration, good governance, school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ มีผู้บริหารควบคุม กำกับ ดูแลให้การดำเนินงานของบุคลากรมีการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกคนเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหาร และบุคลากรจะต้องนำหลักการต่าง ๆ มาบูรณาการร่วมกัน เพื่อปรับใช้ในการบริหารและการดำเนินงาน แต่หลักการที่ขาดไม่ได้เลยคือการให้หลักคุณธรรม ซึ่งครอบคลุมจุดหมายของหลักสูตรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีความโปร่งใส การทำงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ หากการศึกษามีคุณภาพ ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าเยาวชนต้องมีคุณภาพตามไปด้วย เพราะมาตรฐานการศึกษาเป็นวัฒนธรรมที่มนุษยชาติประดิษฐ์ขึ้น

เพื่อให้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของพลเมืองให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมพึงประสงค์ ซึ่งสังคมจำเป็นต้องมีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกลไกในการรักษาคุณภาพของพลเมือง (ชรินทร์ มั่งคั่ง, 2561)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยยึดกรอบกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกา และการยึดหลักคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีกรอบและแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2580) “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ ปรับ ใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด โดยให้ความสำคัญกับบุคลากร ถือว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งต่อการปฏิบัติงาน ความสำเร็จ ความมั่นคงและยั่งยืน มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยความ ชัดเจน เหมาะสม โปร่งใส เป็นธรรม และถูกต้อง ตามแนวปฏิบัติ หนังสือ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด และยังได้ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ข้อ 4 หลักการ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2562) จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กำหนดให้สถานศึกษาปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า มีปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานในรูปแบบการบริหารแบบประเพณีนิยมส่งผลให้ระบบการทำงานมีความล่าช้าขาดความยืดหยุ่นขาดความกระตือรือร้นในการทำงานเล่นพรรค เล่นพวก หาประโยชน์ใส่ตัวและพวกพ้องถือลำดับอาวุโส โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ที่บกพร่องในเรื่อง นิติธรรม คุณธรรม การบริหารงานไม่โปร่งใส ไม่สามารถประสานความร่วมมือที่ดีให้เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน มีปัญหาเกิดขึ้นจากการบริหารที่ผิดพลาด ส่งผลให้มีปัญหาการร้องเรียน ร้องการกล่าวโทษซึ่งกันและกันในหมู่คณะเดียวกันกับครูกับผู้บริหารกับนักเรียน หรือแม้แต่ครูกับผู้ปกครองมีเหตุการณ์เกิดขึ้นจำนวนมาก ซึ่งบางเรื่องหากปล่อยทิ้งไว้คงไม่เป็นผลดีต่อการบริหารการศึกษา ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในองค์กรและส่งผลให้ผลการศึกษาของนักเรียนให้อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าโรงเรียนอื่นในสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2563)

จากสภาพปัญหาข้างต้น หากผู้บริหารในยุคปัจจุบันขาดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารแล้ว การบริหาร การศึกษาจะไม่ประสบผลสำเร็จ และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาลดลง เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลผู้บริหารให้บริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการปกครองการบริหารจัดการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามทำนองคลองธรรม

หลักธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา สังคม และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 241 คน

ตัวแปรที่ศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแยกเป็น

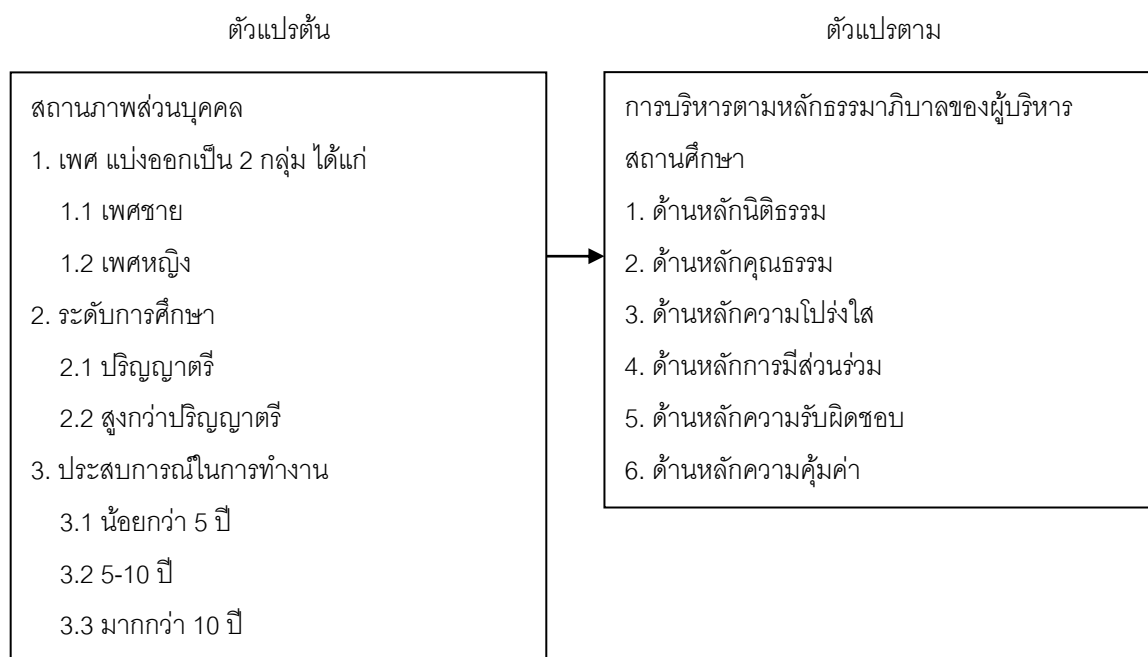
1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็น 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา และ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลและพระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 คือ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้นำมากำหนดเป็นกรอบการวิจัย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 6 หลัก ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และสภาพปัจจุบันจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจ
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษาและความชัดเจนของข้อคำถามแล้ว นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ควบคุมการค้นคว้าอิสระแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (Index of items objective

Congruence: IOC) พิจารณาถูกต้องของภาษา ความตรงเชิงดัชนีเนื้อหาของข้อคำถาม และความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ที่ต้องการจะวัด แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำโดยได้ผลรวมของคะแนน น้ำหนักคะแนนค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาข้อคำถามกับจุดประสงค์มีค่าอยู่ระหว่าง .08-1.00 ได้ค่าสัมประสิทธิ์ ค่าความ IOC

2. นำแบบสอบถามฉบับแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับ เท่ากับ .87 จากนั้นดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถาม และใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขออนุญาต ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 119 แห่ง เพื่อเก็บข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม

2. นำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาต ผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการแจกและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test)

3.2 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 ค่า ขึ้นไป พบความแตกต่างหาความเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น (n = 241)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.22	0.62	มาก	6
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.30	0.54	มาก	2
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.24	0.61	มาก	5
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.24	0.50	มาก	4
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.36	0.47	มาก	1
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.25	0.51	มาก	3
รวม	4.27	0.45	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.47) ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.51) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.50) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.62)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1. ด้านหลักนิติธรรม	ชาย	83	4.39	0.50	3.165*	239	0.002
	หญิง	158	4.13	0.66			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ชาย	83	4.39	0.45	2.009*	239	0.046
	หญิง	158	4.25	0.58			

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ชาย	83	4.41	0.49	3.150*	239	0.002
	หญิง	158	4.15	0.65			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ชาย	83	4.36	0.47	2.692*	239	0.008
	หญิง	158	4.18	0.50			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ชาย	83	4.43	0.44	1.534	239	0.126
	หญิง	158	4.33	0.48			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ชาย	83	4.27	0.51	0.502	239	0.616
	หญิง	158	4.23	0.51			
รวม	ชาย	83	4.38	0.41	2.671*	239	0.008
	หญิง	158	4.21	0.47			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1. ด้านหลักนิติธรรม	ปริญญาตรี	151	4.21	0.59	-0.496	239	0.620
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.25	0.68			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ปริญญาตรี	151	4.28	0.51	-0.672	239	0.502
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.33	0.59			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ปริญญาตรี	151	4.25	0.57	0.401	239	0.689
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.67			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ปริญญาตรี	151	4.23	0.48	-0.591	239	0.555
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.27	0.53			

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี	151	4.33	0.47	-1.400	239	0.163
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.42	0.46			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ปริญญาตรี	151	4.21	0.52	-1.392	239	0.165
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.31	0.49			
รวม	ปริญญาตรี	151	4.25	0.45	-0.762	239	0.447
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.30	0.47			

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.775	2	0.388	1.003	0.368
	ภายในกลุ่ม	91.919	238	0.386		
	รวม	92.695	240			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.453	2	0.226	0.780	0.460
	ภายในกลุ่ม	69.077	238	0.290		
	รวม	69.529	240			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	0.297	2	0.149	0.394	0.675
	ภายในกลุ่ม	89.784	238	0.377		
	รวม	90.081	240			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.020	2	0.010	0.041	0.960
	ภายในกลุ่ม	59.696	238	0.251		
	รวม	59.716	240			

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.213	2	0.607	2.838	0.061
	ภายในกลุ่ม	50.861	238	0.214		
	รวม	52.074	240			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	3.370	2	1.685	6.738*	0.001
	ภายในกลุ่ม	59.522	238	0.250		
	รวม	62.892	240			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.445	2	0.223	1.078	0.342
	ภายในกลุ่ม	49.193	238	0.207		
	รวม	49.639	240			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหลักความคุ้มค่าที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับที่มากกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในด้านหลักความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานได้ค่อนข้างดี ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระศักดิ์ พันธุระ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน สำหรับการศึกษาครั้งนี้จึงสามารถนำอภิปรายในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านหลักนิติธรรม จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวอาจแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารงานได้ให้ความสำคัญกับยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจการบริหารในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ โดยมีการคำนึงถึงกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม มีการปฏิบัติราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย ยึดระเบียบ วินัย และสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มะลิ มนเดช (2558) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดพิจิตร ในด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านหลักคุณธรรม จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในด้าน

หลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบบ่งกล่าวอาจแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการบริหารจัดการได้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี เช่น ในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การมอบหมายภาระงาน ฯลฯ มีการควบคุมติดตามและตรวจสอบการให้บริการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคเป็นธรรมและเท่าเทียม มีการใช้ระบบสัญญาจ้างงานกับบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และได้คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิ มนเดช (2558) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดพิจิตร ในด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในด้านหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบบ่งกล่าวอาจแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้วยการจัดให้มีระบบการตรวจสอบภายใน มีกระบวนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ มีการดำเนินการลงโทษทางวินัยตามพฤติการณ์ของการกระทำผิด และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างเหมาะสม ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเสมอภาค เที่ยงธรรม มีระบบที่รองรับการตรวจสอบจากภายนอก ที่เน้นให้ทุกภาคส่วนแบบเปิดโอกาส มีระบบการคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใส และมีระบบงานการเงินและพัสดุที่เป็นระบบ ดำเนินงานตามกรอบงานการเงินและพัสดุที่ถูกต้องรัดกุม ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ พึ่งดวง (2560) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาตามหลักความเปิดเผยและโปร่งใส อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบบ่งกล่าวอาจแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบาย และแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็งในองค์กร และเน้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา ร่วมคิดหาแนวทางร่วมกันแก้ไข ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิ มนเดช (2558) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดพิจิตร ด้านหลักความมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบบ่งกล่าวอาจแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับระบบการบริหารงานที่สร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีการประชุมวางแผนงาน มอบหมายงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน บุคลากรจะทราบถึงดัชนีชี้วัด และวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และมีมาตรการในการตักเตือน แก้ไข พัฒนาสำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติงานและไม่พัฒนาตนเอง สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ พิสิทธิ์ อุดชาชน (2558) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลในด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวอาจแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา มีการบริหารงานที่ใช้ทรัพยากร แรงงานและเวลาอย่างคุ้มค่า และมีการบริหารกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบและทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เปรมมิกา อ่อนธานี (2559) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี พบว่า ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา บางครั้งตัดสินใจโดยใช้อำนาจของผู้บริหารเพียงผู้เดียวซึ่งบางครั้งอาจมีปัญหาในเรื่องของความยุติธรรม และความโปร่งใสในการบริหารจัดการในสายตาเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันได้ โดยเพศชายมองภาพการบริหารงานในด้านความยุติธรรม และความโปร่งใสในแง่ดีกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระปลัดไพโรจน์ ชาคโร (2558) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักสำคัญที่ครูในทุกระดับการศึกษาต่างมีส่วนได้เสียโดยที่ตนเองจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ครูทุกกลุ่มระดับการศึกษาจึงให้ความสนใจและต่างเห็นตรงกันต่อความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาริลา ลาหมัด (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล พบว่าผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลในเรื่องของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเนื่องจากปัจจุบันครูสอนสามัญหรือครูสอนศาสนาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลมีความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ มีความ

สำนึกรับผิดชอบต่อตนเองสังคม ประกอบกับมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาบนรากฐานที่มั่นคง จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากความสามารถในการบริหารของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนและเห็นตรงกันทั้งในเรื่องของการบริหารด้วยหลักนิติธรรม มีคุณธรรม และมีความโปร่งใส ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารีล่า ลาหมัด (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล พบว่าผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลในเรื่องของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านหลักนิติธรรมในเรื่องของการกำหนดภาระหน้าที่ ขั้นตอนของการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจนเป็นระบบ การปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และพัฒนาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านหลักคุณธรรมในเรื่องของการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ความเสียสละ อุทิศตน อุทิศเวลาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนด และการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ครู และผู้บริหารในประเด็นการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ พึ่งดวง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชรินทร์ มั่งคั่ง. (2561). ภาวะผู้นำคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานการเรียนรู้สังคมศึกษา. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ไคมอนด์ กราฟิกส์ กรุ๊ป.
- ชารีล่า ลาหมัด. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 7 23 มิถุนายน 2559 มหาวิทยาลัยมหาดไทย.

- เปรมมิกา อ่อนธานี. (2559). แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระปลัดไพโรจน์ ชาติโร. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิสิทธิ์ อุดชาชน. (2558). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มะลิ มนเดช. (2558). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2563). รายงานประจำปี 2563. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/1ttitnRGPV3YnhCpgr3RBBD4QuHPdq_Y8/view.
- สุระศักดิ์ พันธุระ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E0092S: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS ACCORDING TO PERCEPTION OF THE TEACHERS UNDER THE BANG KHEN DISTRICT OFFICE, BANGKOK

ดุยวัฒน์ พวงงาม¹ วิโรจน์ หมั่นเทพ² กุลจิรา รักชนคร³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 165 คน กำหนดจากตารางสำเร็จของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.99 ค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.80-1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), (t-test) การทดสอบที การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการบริหารความเสี่ยง 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการคิดสร้างสรรค์

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยร่วมกันบริหารซึ่งแจ้งทำความเข้าใจร่วมกันกับครู 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นผ่านการวิจัย 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและสนับสนุนปัจจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนสภาพแวดล้อมบรรยากาศการ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกิจกรรมเปิดเวทีให้ครูสร้างสรรค์ผลงานของตนเองอย่างเต็มที่

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้ของครู

Abstract

The purpose of this study were to study Innovative Leadership Comparison and Study of Innovative Leadership Development of School Administrators Perceptions of School Teachers Under Bangkok District Office Bangkok The sample group are teachers. Total 165 people Determined from the success table of Krejcie and Morgan (1970) Stratified Random Sampling The questionnaire was used as Rating scale Divided into 5 levels, with 0.99 confidence, accuracy (IOC) between 0.80-1. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), t-test using statistics. One way Anova

The results revealed that:

1. Innovative leadership of school administrators as according to perception of the teachers under the bang khen district office bangkok Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level From descending to the least, it was the vision of change at the highest level, followed by the risk management teamwork and participation Creation of an innovative organizational atmosphere use of information and communication technology and creative thinking
2. A Comparison of Innovative Leadership of School Administrators According to Teacher Perceptions under the county office Bangkok, classified by gender, overall is different. When considering each aspect, it was found that all aspects were significantly different at .05, classified by education level and overall school size. and each aspect are not different
3. The results of the study of the approaches for developing innovative leadership of school administrators according to teachers' perceptions at schools under the Bangkok District Office. Bangkok as follows: 1) Educational institution administrators should formulate policies for educational quality development by jointly administering and clarifying and understanding with teachers. 2) School administrators should analyze risks that will occur through research. 3) School administrators should Organize learning exchange meetings to create a working atmosphere together as a team 4) School administrators should create and support information technology factors. 5) Educational institution administrators should support the environment 6) School administrators should set up activities that allow teachers to fully create their own works.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators, Teacher's Perception

บทนำ

ยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งเกิดจากการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน โดยมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา จึงทำให้เกิดความคิดในรูปแบบใหม่ ๆ ในทุกองค์กรทุกสาขาอาชีพ เพื่อพัฒนาให้ทันต่อโลกยุคปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่ว่าด้วยเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่มุ่งเน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ สนับสนุนให้เกิดระบบนิเวศในการร่วมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างและจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561: 7)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) (สภาการศึกษาแห่งชาติ) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติเอาไว้ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สภาการศึกษาแห่งชาติ, 2560: 100) อีกทั้ง กรุงเทพมหานครได้กำหนดแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ฉบับปรับปรุง โดยแผนพัฒนากรุงเทพมหานครได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ว่าด้วยการศึกษาสำหรับทุกคน โดยมีเป้าประสงค์ที่ 3.3.4 นักเรียนมีทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น เป้าหมายในการพัฒนา พ.ศ. 2570 กรุงเทพมหานครส่งเสริมให้นักเรียนมีกิจกรรมที่เพิ่มพูน โดยกำหนดตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ไว้ที่ร้อยละของโรงเรียนที่มีผลงานของนักเรียนที่เกิดจากการนำนวัตกรรมหรือสื่อหรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยเริ่มต้นที่ระดับร้อยละ 70 ในปี พ.ศ. 2566 และระดับสูงสุดที่ร้อยละ 80 ในปี พ.ศ. 2570 โดยกำหนดโครงการที่ตามแผนพัฒนาไว้หลายโครงการด้วยกัน ได้แก่ โครงการส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอนาคตยุค 4.0 โครงการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมโดยหุ่นยนต์ โครงการพัฒนาพื้นที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Makerspace) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, 2565: 160)

ด้วยเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด กรุงเทพมหานครที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอโดร์ ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นลักษณะขององค์กรนวัตกรรมผู้บริหารควรมุ่งหมาย ในความสำเร็จขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม มีการวางแผนระยะยาวเพื่อพัฒนาองค์กรในสภาวะการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจให้เกิดนวัตกรรม และยอมรับความเสี่ยง ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม อโดร์ (Adair, 1996: 195-230) และด้วยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิมเพื่อพัฒนาให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอีกทางเพื่อการแก้ไขปัญหา ซึ่งการใช้ นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการศึกษา ก็มีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จูตินันท์ นันทะศรี ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของ ตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือ

ให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กร (จิตินันท์ นันทะศรี. 2563: 55)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสภาพทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตาม เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งหวังว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นสารสนเทศในการนำไปใช้ในการพัฒนาและวางแผนงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตบางเขน ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

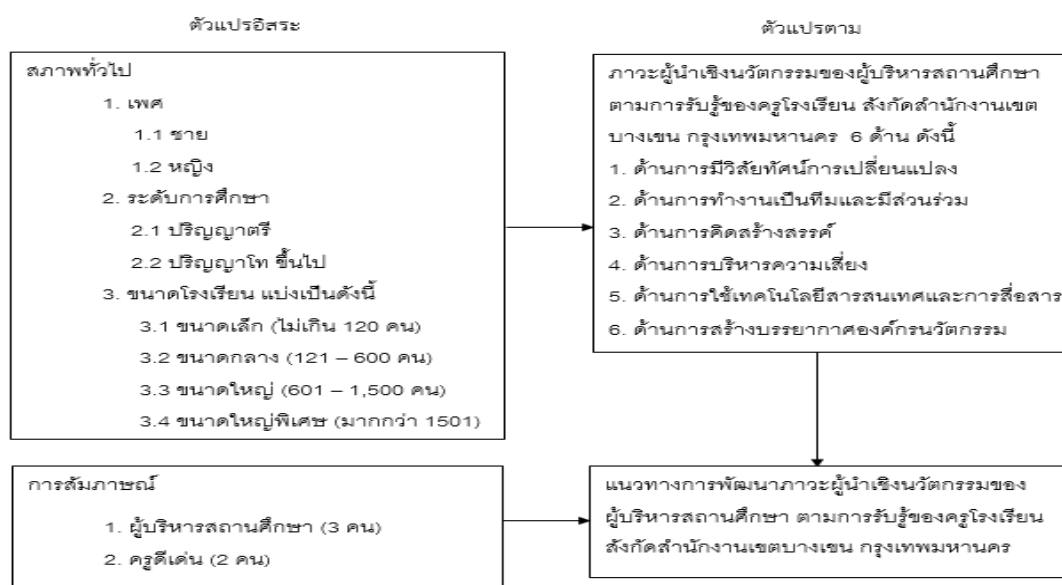
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. ข้อมูลให้ผู้บริหารการศึกษา นำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาการศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดีขึ้นและของหน่วยงานอื่นต่อไป
4. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายในหน่วยงานได้ในครั้งต่อไป
5. นักวิชาการด้านการศึกษาศิลปศาสตร์สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีศักยภาพในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ Watt (2002), Dave (2007), Pollock (2008), Lindegaard (2009), อรวรรณ จันทร์เกษม (2556), เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557), จุรีวรรณ จันทผลา (2557), ขวัญชนก โตนาค (2557), พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ 2) โรงเรียนบ้านคลองบัว 3) โรงเรียนวัดไทรรัตนาราม 4) โรงเรียนประชาภิบาล 5) โรงเรียนบ้านบัวมด
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2565 - มีนาคม พ.ศ. 2566
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ เป็นเครื่องมือ จำนวน 165 ชุด โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบ

ความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 5 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 295 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2565 กำหนดใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) โดยการใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 165 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	ระดับภาวะผู้นำ (n = 165)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.09	0.69	มาก	1
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.02	0.68	มาก	3
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.96	0.65	มาก	6
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.04	0.64	มาก	2
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.99	0.74	มาก	5
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	3.99	0.69	มาก	4
รวม	4.01	0.60	มาก	

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.64) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.69) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.74) และ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.65)

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	(n = 31)		(n = 134)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.40	0.52	4.01	0.71	3.40	.001
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.28	0.50	3.96	0.71	2.96	.004
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.15	0.43	3.92	0.69	2.34	.022
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.29	0.51	3.99	0.65	2.45	.015
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.29	0.52	3.92	0.76	3.31	.002
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	4.23	0.43	3.94	0.72	2.92	.005
รวม	4.27	0.41	3.95	0.62	3.51*	.001

* p < .05

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 95)		(n = 70)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.10	0.71	4.06	0.68	0.40	.692
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.06	0.68	3.96	0.69	0.86	.390
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.00	0.62	3.92	0.69	0.70	.484
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.03	0.66	4.06	0.61	-0.33	.735
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.99	0.76	3.98	0.71	0.07	.948

ตาราง (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 95)		(n = 70)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.02	0.68	3.95	0.70	0.58	.564
รวม	4.03	0.57	4.00	0.63	0.42	.671

* p<.05

ผลการศึกษการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34	0.71	.493
	ภายในกลุ่ม	77.53	162	0.48		
	รวม	78.21	164			
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและ มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.77	0.16	.850
	ภายในกลุ่ม	76.63	162	0.47		
	รวม	76.79	164			
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	0.71	0.70	.484
	ภายในกลุ่ม	67.99	162	0.42		
	รวม	69.41	164			
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	0.68	.506
	ภายในกลุ่ม	66.64	162	0.41		
	รวม	67.20	164			

ตาราง (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.81	2	0.40	0.74	.478
สารสนเทศและการสื่อสาร	ภายในกลุ่ม	88.28	162	0.55		
	รวม	89.08	164			
6. ด้านการสร้างบรรยากาศ	ระหว่างกลุ่ม	0.004	2	0.004	0.004	.996
องค์กรนวัตกรรม	ภายในกลุ่ม	77.16	162	0.48		
	รวม	77.16	164			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.19	0.54	.585
	ภายในกลุ่ม	58.34	162	0.36		
	รวม	58.73	164			

* p<.05

ผลการศึกษการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการสัมภาษณ์สรุปผลได้ ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยร่วมกันบริหาร ชี้แจงทำความเข้าใจ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัด ร่วมกันกับครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความพร้อมของสถานศึกษาตามบริบทที่เป็นจริง ตามแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาท นโยบาย จัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนสร้างบรรยากาศการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม โดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน

ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนสภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย

ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ผ่านการวิจัยและการพัฒนาเพื่อให้ได้นวัตกรรมใหม่ ๆ นำผลการวิจัยมาวิเคราะห์หาจุดเสี่ยงปัญหาเพื่อไปเป็นแนวทางแก้ไข

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและสนับสนุนปัจจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มแหล่งเรียนรู้ออนไลน์สื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูและก่อให้เกิดการสอนเทคนิคใหม่ ๆ

สรุปผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการคิดสร้างสรรค์ระดับต่ำสุด เมื่อพิจารณารายด้านเป็นรายข้อปรากฏรายละเอียดดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่กว้างไกลท้าทาย เป็นไปได้ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพขององค์กร และอยู่ในระดับต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะรวมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และอยู่ในระดับต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ตามลำดับ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และอยู่ในระดับต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด ตามลำดับ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลและผลตอบแทนต่าง ๆ แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และอยู่ในระดับต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกันตามลำดับ

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และองค์ประกอบความรู้ในสถานศึกษา รวมถึงการถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปสู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น และอยู่ในระดับต่ำสุดผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา ตามลำดับ

1.6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบหลากหลายแง่มุม และอยู่ในระดับต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยร่วมกันบริหารชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันกับครู 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นผ่านการวิจัย 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควร จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและสนับสนุนปัจจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนสภาพแวดล้อมบรรยากาศการ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกิจกรรมเปิดเวทีให้ครูสร้างสรรค์ผลงานของตนเองอย่างเต็มที่

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จากการปฏิบัติงานรูปแบบเดิม ๆ โดยเริ่มดำเนินงานขององค์กรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับการวิจัยของ ปิรวัฒน์ ยืนยั้ง (2563: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่กว้างไกลท้าทาย เป็นไปได้ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพขององค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีการกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยในอนาคตที่ดีกว่า สอดคล้องกับการวิจัยของ รัตนา นาคมุสิก และคณะ (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะรับมือกับผลกระทบจากความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา สอดคล้องกับการวิจัยของ สุจิตรา หนูงาม และคณะ (2563: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าด้านการบริหารความเสี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่าย

งานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม โดยบูรณาการความช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ทำให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น สอดคล้องกับการวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง และคณะ (2564: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และองค์ประกอบความรู้ในสถานศึกษา รวมถึงการถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปสู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความสามารถในการปฏิบัติงานมีการวางแผนถึงระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที สอดคล้องกับการวิจัยของ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่าด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของของบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลและผลตอบแทนต่าง ๆ แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง ผลักดันให้เกิดการจัดความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง สอดคล้องกับการวิจัยของ ภิญญา สายศิริสุข (2561: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบหลากหลาย

แง่มุม และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานคิดการไกล มองถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นหรือต่างไปจากสถานการณ์เดิม สอดคล้องกับการวิจัยของ นุรดา ทรวงบุญศาสตร์ (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ อนุชฌน หนองโป่ง และคณะ (2563: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการใช้วัตกรรมการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) พบว่า ความเห็นจำแนกตามเพศของอาจารย์ผู้สอน พบภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุพรรณษา แก้วสีหมอก (2565: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยร่วมกันบริหาร ชี้แจงทำความเข้าใจ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัดร่วมกัน 2) ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ผ่านการวิจัยและการพัฒนาเพื่อให้ได้นวัตกรรมใหม่ ๆ นำผลการวิจัยมาวิเคราะห์หาจุดเสี่ยงปัญหาเพื่อไปเป็นแนวทางแก้ไข 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาท นโยบาย จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนสร้างบรรยากาศการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม โดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและสนับสนุนปัจจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มแหล่งเรียนรู้ออนไลน์สื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูและก่อให้เกิดการสอนเทคนิคใหม่ ๆ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนสภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงาน ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ และ 6) ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกิจกรรมเปิดเวทีให้ครูสร้างสรรค์ผลงานของตนเองอย่างเต็มที่และคัดเลือกนวัตกรรมที่ดีเด่นนำมาถ่ายทอดเทคนิคกระบวนการเกิดการต่อยอดสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาผลงานต่อไป สอดคล้องกับการวิจัยของ กนกวรรณ จันทนิมะ และคณะ (2565: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานผ่านรูปแบบที่ทันสมัย ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและเปิดใจกว้าง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยร่วมกันบริหารชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันกับครู บุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในโอกาสต่อไปโดยเน้นการวิจัย
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควร จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและสนับสนุนปัจจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้ก้าวไกล
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนสภาพแวดล้อมบรรยากาศการส่งเสริมการเรียนรู้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกิจกรรมเปิดเวทีให้ครูสร้างสรรค์ผลงานของตนเองอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่เป็นความคาดหวังของครู ผู้ปกครอง นักเรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. ควรศึกษาปัจจัยด้านการส่งบุคลากรเข้ามาศึกษาต่อของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาและมุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ จันทรมิระ และคณะ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กฟลินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ขวัญชนก โตนาค. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จวีร์วรรณ จันทลา. (2557). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้. 9(1): 53-60.

- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถนอมขวัญ ทองโป่ง และคณะ. (2565). การศึกษาสภาพปัญหาการใช้นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม). วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปวิวัฒน์ ยืนยั้ง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- ปาริฉัตร นวนทอง และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา นาคมุสิก และคณะ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (เล่ม 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2565). แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี (2561-2580) ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร.

สุจิตรา หนูงาม และคณะ. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพรรณษา แก้วสีหมอก. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรรวรงค์ จันทรโกษม. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต.** วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Adair, J. (1996). *Effective Innovation: How to Stay Ahead of the Competition*. London: Pan. Books.

Dave. (2007). *Characteristics of Innovative Leaders*. Retrieved June 25, 2013, from <http://innovativeleadership.Blogspot.com/2007/02/innovative-leadershipprogress-at-warp.html>.

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

Loader, A. (2016). *Why Should You Show Innorative Leadergtie Hietrieved Pofio.* from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.

Pollock, A. (2008). *Pharmaceutical Meaning-Making Beyond Marketing: Racialized Subjects of Generic Thiazide*. Belmont, CA: Cengage/ Wadsworth.

Watts, M. (2002). *The Content of Science: A Constructivist Approach to Its Teaching and Learning*. London: The Felmer Press.

E0093S: พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING THE JOB BURNOUT OF TEACHER IN OPPORTUNITY EXPANSIVE SCHOOL UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

จินตนา ทศธร¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส 2) ศึกษาความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความท้าทายในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาส 4) ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 162 คน กำหนดตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) .80-1 และค่าความเชื่อมั่น (Cronbach) ทั้งฉบับ .900 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ แบบมีส่วนร่วม แบบใช้อำนาจแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และแบบสนับสนุน 2) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทายของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน 3) มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความท้าทายในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาส ทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลเชิงลบต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม แบบสนับสนุน และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา, ส่งผลต่อความท้าทาย, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study leadership behaviors of school administrators at an opportunity school, 2) to study the discouragement in performance of teachers at an opportunity school, and 3) to study the relationship between school administrators' behavior and disillusionment in school teachers. 4) to study the behaviors of school administrators that affect teachers' discouragement in the performance of opportunity expansion schools. Under the Office of Primary Educational Service Area, Saraburi District 1, group is the teacher who teaches in the Opportunity Expansion School. The total number of 162 students were 162 students under the Office of Saraburi Primary Educational Service Area 1. Krejcie and Morgan tables were determined by stratified random sampling. The rating scale questionnaire was 5 levels with a validity (IOC) of .80-1 and a confidence value. (Cronbach), the whole issue .900 Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.).

The research results were as follows.

1. the behaviors of school administrators that affected teachers' discouragement in the performance of opportunity expansion schools were found that the overall level was at a high level, in descending order: participatory, authoritative.
2. Behaviors affecting teachers' discouragement in the opportunity expansion school found that the overall level was low. In descending order, including emotional exhaustion loss of personal relationship
3. There was a negative relationship between the behavior of school administrators and teachers' discouragement in the practice of opportunity expansion schools.
4. The behavior of the school administrators had a negative effect on teachers' discouragement in the performance of opportunity expansion schools. In order, the behavioral variables were participatory, supportive, and task success-oriented. Statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Behavior of educational institution administrators, effects on discouragement, teachers' work performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการพัฒนาค้นคว้าหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 21 พ.ศ. 2555-2559) ปัจจัยหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการได้คือ ตัวครูซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเพียงสองส่วน คือ คุณภาพตัวครูเองและคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู คุณลักษณะพื้นฐานของความเป็นครูคือต้องมีความรักศรัทธา

ในอาชีพเมตตาเอาใจใส่ลูกศิษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเองเข้ากับผู้ปกครองและชุมชนได้ดี แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การต่อยอดความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับลูกศิษย์เป็นอันดับแรกบนความเชื่อที่ว่า “เด็กทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้” การจัดการเรียนการสอนของครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูมืออาชีพจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถมีทักษะการดำรงชีวิต มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืนพร้อมที่จะเจริญเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคมและสติปัญญา เป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2545: 5)

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่การกำหนดโครงสร้างทางการบริหารงาน การแบ่งโครงสร้างองค์กรในการดำเนินงาน บทบาทและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในระดับต่าง ๆ การกำหนดขอบเขตการรับผิดชอบต่องานของบุคลากร ขนาดขององค์กร รวมทั้งรูปแบบการบริหารของสถานศึกษา จะทำให้มองเห็นระดับของการบริหารงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการที่จะส่งผลดีผลเสียในการบริหารงานของผู้บริหารด้านต่าง ๆ ตามหลักพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยเฉพาะการวินิจฉัยสั่งการจำเป็นต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด แต่ในทางปฏิบัติอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการบริหารส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นเช่นนั้นแต่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางการเมือง พฤติกรรมต่าง ๆ อาทิ การแสวงหาอำนาจจะมีอิทธิพลต่อการวินิจฉัยสั่งการ เรื่องเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ที่เห็นชัดและรู้กันทั่วไป ซึ่งอำนาจแต่ละรูปแบบที่ผู้บริหารใช้นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องตอบสนองต่ออำนาจแต่ละแบบในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทราบว่ามีอำนาจและใช้อำนาจที่สอดคล้องกับภารกิจและสมาชิกในองค์กรนั้นอย่างไร (รักษนก คำวังนัง. 2551: 2)

พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้บริหารกับการใช้อำนาจเป็นสิ่งที่คู่กันในการบริหารงาน ยุคส์ (Yukl. 1981) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจได้หลายรูปแบบ อาทิเช่น 1) ใช้อำนาจเป็นกฎหมาย เป็นการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานของการใช้อำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารให้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามปกติภายใต้ตำแหน่งหรือยศ และยินยอมปฏิบัติเพราะรู้จักองค์การและยอมรับบทบาทของผู้บริหาร 2) การยินยอม การแลกเปลี่ยนเป็นพื้นฐานสำคัญ 3) การบังคับ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานจนกว่าจะมีการบังคับจึงจะเริ่มปฏิบัติงานหรือต้องมีการคาดโทษจากผู้บริหาร 4) การชักจูงด้วยเหตุผล ผู้บริหารได้ใช้การอธิบายเป็นเครื่องมือใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เห็นถึงประโยชน์ 5) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ผู้บริหารนำเอาบุคคลที่มีอิทธิพลหรือเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นต้นแบบแห่งพฤติกรรม 6) แรงบันดาลใจ ก่อให้เกิดอุดมการณ์ในการทำงานหรือสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน 7) การบิดเบือนข่าว เพราะผู้บริหารหวังผลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยอมรับและปฏิบัติตามความเป็นจริง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 ได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคล พิจารณาความดีความชอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ส่งบรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และสามารถสั่งให้ครูออกจากราชการ ในกรณีต่าง ๆ เช่น การทำผิดวินัย อำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสำคัญสำหรับองค์กร อำนาจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในองค์กรย่อมเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ผู้บริหารงานจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตาม จะเห็นได้ว่า อำนาจกับผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งที่คู่กัน ผู้บริหารจะเป็นผู้นำได้ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และอำนาจ (พระราชบัญญัติระเบียบวินัยครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งมีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีการจัดการเรียนการสอนเป็น 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาตอนต้นระดับก่อนประถมศึกษาตอนปลาย และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีปัญหาเป็นอย่างมากคือ ครูที่ทำการสอนไม่ตรงกับวิชาเอก ทำให้ครูหลายท่านต้องสอนในวิชาที่ตนเองไม่ถนัด ตลอดจนการปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดปัญหาและภาระงานมากขึ้นทั้งในด้านเอกสาร การจัดหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรที่ยังไม่เป็นมาตรฐาน รวมไปถึงการไม่เข้าใจในการศึกษาในระบบใหม่ของนักเรียนและผู้ปกครอง รวมทั้งภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบมีมาก หากผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมและดีแล้วย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูเหล่านั้น ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจจะทำให้เกิดปัญหาขึ้นมากมายซึ่งปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดความท้อแท้ได้

จากที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความท้อแท้ของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานด้านการบริหาร และเพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจของครูไม่ให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานร่วมกับครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างสอดคล้องเหมาะสม ซึ่งทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าพัฒนาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

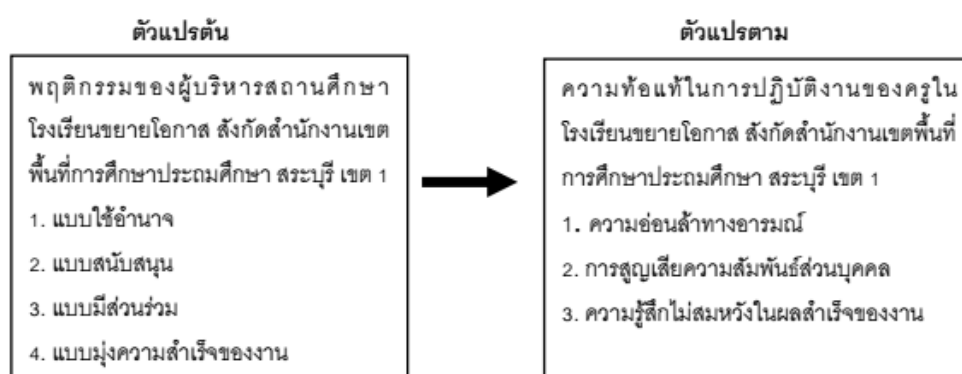
1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความท้อแท้ในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งหามาตรการในการส่งเสริมและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่ปฏิบัติงาน
2. ผลของการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงระดับความท้อแท้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้และความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลทำให้บุคลากรมีความพร้อมและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ผลของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนานุคลากรในโรงเรียน การวางแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพของครูผู้ปฏิบัติงานอันมีส่วนในการสนับสนุนเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้ศึกษาแนวคิดจาก แมสแลง และ แจกสัน (Maslach; & Jackson. 1981: 112) และศึกษาแนวคิดพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจาก เฮาส์ และ มิทเชลล์ (Hours; & Michell. 1974: 25) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 285 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณค่าของ เครจซี และ มอร์แกน

(Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และการสุ่มโดยวิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 162 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาลักษณะแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แบบวัดพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ เทอมศักดิ์ วัฒนเหลียงอรุณปรับปรุงมาจากแนวความคิดของ เฮาส์ และ มิทเชลล์ (House; & Michell. 1974) แยกออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบใช้อำนาจ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยเป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนค่าแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

5 หมายถึง มีพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความท้อแท้ของครูโรงเรียนขยายโอกาส ลักษณะแบบสอบถามความท้อแท้ โดยใช้แบบวัดความท้อแท้ที่ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ พัฒนาจากแบบสอบถามของ แมสแลค (Maslach Burnout Inventory Manual) สำหรับใช้วัดกลุ่มอาการแสดงถึงความท้อแท้ 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธไมตรีส่วนบุคคล และความสมไม่สมหวังในความสำเร็จของตน ซึ่งแบบวัดความท้อแท้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ จำนวน 34 ข้อ

5 หมายถึง ความรู้สึกที่กล่าวในคำถามทุกวัน

4 หมายถึง ความรู้สึกที่กล่าวในคำถามสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง

3 หมายถึง ความรู้สึกที่กล่าวในคำถามประมาณเดือนละ 2-3 ครั้ง

2 หมายถึง ความรู้สึกที่กล่าวในคำถามปีละ 2-3

1 หมายถึง ไม่มีความรู้สึกที่กล่าวในคำถามนั้นเลย

มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Cronbach) ทั้งฉบับ .900

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiplier Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส	ระดับพฤติกรรม (n = 162)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. แบบใช้อำนาจ	4.30	0.82	มาก	2
2. แบบสนับสนุน	4.22	0.82	มาก	4
3. แบบมีส่วนร่วม	4.33	0.73	มาก	1
4. แบบมุ่งความสำเร็จของงาน	4.24	0.74	มาก	3
รวม	4.27	0.83	มาก	

ผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ แบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73) แบบใช้อำนาจ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.82) แบบมุ่งความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.74) และแบบพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แบบสนับสนุน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.82)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความท้าทายของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความท้าทายของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ความท้าทายของครูโรงเรียนขยายโอกาส	ระดับความท้าทาย (n = 162)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.22	0.86	น้อย	1
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	1.75	0.84	น้อย	2
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	1.43	0.83	น้อยที่สุด	3
รวม	1.80	0.84	น้อย	

ผลการศึกษาพบว่า ความท้าทายของครูโรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.43$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน และระดับน้อยที่สุด 1 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{X} = 2.22$, S.D. = 0.86) ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ($\bar{X} = 1.75$, S.D. = 0.84) และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ($\bar{X} = 1.43$, S.D. = 0.83)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความท้าทายในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความท้าทายในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความท้าทายในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาส			
	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	ความท้าทายของครูโรงเรียนขยายโอกาสโดยรวม
แบบใช้อำนาจ	-.358**	-.552**	-.641**	-.694**
แบบสนับสนุน	-.417**	-.571**	-.640**	-.701**
แบบมีส่วนร่วม	-.467**	-.457**	-.609**	-.689**
แบบมุ่งความสำเร็จของงาน	-.346**	-.604**	-.675**	-.676**
โดยภาพรวม	-.371**	-.580**	-.649**	-.650**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความท้าทายในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาส พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน มีความสัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาสด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส

ตาราง 4 Coefficient ของตัวแปรพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiplier Regression Analysis)

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	4.956	0.219		22.596	0.000
แบบสนับสนุน (X ₂)	-0.242	0.087	-0.280	-2.766**	0.006
แบบมีส่วนร่วม (X ₃)	-0.271	0.089	-0.281	-3.026**	0.003
แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X ₄)	-0.225	0.081	-0.247	-2.757**	0.007
R = 0.746, R ² = 0.557, SEE = 0.343					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางพบว่า ตัวแปรพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสเรียงตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม (X₃) พฤติกรรมแบบสนับสนุน (X₂) และพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X₄) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส

สมการพยากรณ์ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 4.956 - 0.242 X_2 - 0.271 X_3 - 0.225 X_4$$

สมการพยากรณ์ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = -0.280 X_2 - 0.281 X_3 - 0.247 X_4$$

สรุปผลการศึกษา

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ แบบมีส่วนร่วม แบบใช้อำนาจ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน และแบบพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แบบสนับสนุน

ความท้าทายของครูโรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ รองลงมา คือ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแบบพฤติกรรมมีความสัมพันธ์เชิงลบเรียงตามลำดับ คือ แบบสนับสนุน รองลงมา คือ แบบใช้อำนาจ แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

ตัวแปรแบบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลเชิงลบต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม แบบสนับสนุน และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแบบพฤติกรรมใช้อำนาจไม่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครู

อภิปรายผล

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก เนื่องจากเห็นถึงความสำคัญของการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดความสามัคคี ทำให้มีการสนับสนุนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ครูซ และ พอร์ชเนอร์ (Kouzes; & Posner. 1997) ที่ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำจะต้องยึดถือปฏิบัติเกี่ยวกับภารกิจหลัก ต้องช่วยทำให้คนอื่นสามารถที่จะปฏิบัติได้ (enabling others to act) โดยการทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง ที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสาน เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจ และสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญ ให้ทำจนผู้ปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมองตัวเองว่าเป็นส่วนสำคัญของทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซัลลิแวน (Sullivan. 1981) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประเภทอำนาจของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา และระดับความเป็นอิสระของการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่า อาจารย์ที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิง มีความเป็นอิสระในระดับสูงโดยมักจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความท้าทายของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งในด้านของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีปัญหาไม่มาก

กับรูปแบบในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เห็นได้จากการที่ครูไม่มีความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน มีความอดทนในการปฏิบัติงานและรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ขณะเดียวกันผู้ร่วมงานได้ให้ความร่วมมือทำให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้เต็มความสามารถ และนักเรียนให้กับความเชื่อถือกับครู โดยเห็นว่าครูสามารถแก้ปัญหาของนักเรียนส่วนใหญ่ได้สำเร็จ และครูรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน บัณฑิตจึงกล่าวถึงช่วยให้ความท้าทายของครูโรงเรียนขยายโอกาสอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ จึงสะท้อนให้เห็นถึงความกดดันทางอารมณ์ของครูที่อยู่ในระดับต่ำ อันเนื่องมาไม่มีความเครียดจากสถานการณ์ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นที่เกิดจากทำงานมาเป็นระยะเวลาสั้น ซึ่งปรากฏให้เห็นได้จากการไม่เกิดกลุ่มอาการที่แสดงถึงความอ่อนเปลี้ยทั้งร่างกาย จิตใจและอารมณ์ความรู้สึกหมดหวัง ไร้อำนาจช่วยเหลือผู้อื่น หมดความสนใจและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขณะเดียวกันก็ไม่เกิดความคับข้องใจหรือไม่สบายใจในการทำงาน เกิดเจตคติที่ดีต่อบุคคลอื่นและรู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ (ทฤษฎี หลิมทอง, 2550) ดังนั้นอาการท้าทายที่อยู่ในระดับต่ำของครู หรืออาจกล่าวได้ว่ามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการสอนจึงมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การวางแผนเตรียมการสอนมีมากขึ้น มีความเข้าใจในตัวนักเรียนมากขึ้น มีความคาดหวังและความพยายามที่จะทำงานสูง มีความอดทนต่อปัญหาในห้องเรียน มีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านร่างกายไม่มากนัก โดยทั่วไปจะรู้สึกผูกพันและอุทิศเวลาให้กับงานมากขึ้น (Faber; & Miller, 1981)

อภิปรายผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความท้าทายในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงลบ ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ ($r = -.650$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความท้าทายในการปฏิบัติของครูโรงเรียนขยายโอกาส เป็นรายด้าน พบว่า แบบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ในทางลบระดับปานกลาง ($r = -.701$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทฤษฎี หลิมทอง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา พบว่า ปัจจัยด้านอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางลบกับกับความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี พันธุ์แจ่ม (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธินา รุจิพงษ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาแบบสับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงานส่งผลทางลบต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสับสนุนส่งผลทางลบต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กล่าวคือ หากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสับสนุนเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ปรับตัวลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญให้คำปรึกษาเมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหาอุปสรรค และผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการตอบสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องผลตอบแทน และในเรื่องสวัสดิการ ตลอดจนผู้บริหารใช้วาจาที่สร้างความรู้สึกในทางที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และทำให้ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา แก้วเมืองคำ (2554) ที่ได้ศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสับสนุนมีความสัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการในแบบสับสนุน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าส่งผลให้ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 ลดลง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์อันมิตรภาพที่ดีต่อเนื่องยั่งยืนกับบุคลากร มีสื่อที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสนใจกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน มีเทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาสนใจปฏิบัติงาน ใช้กิริยาท่าทางที่สร้างความรู้สึกที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา และจะต้องให้ความสำคัญในการตอบสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องงาน

ควรศึกษาเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส รูปแบบในแต่ละแบบ จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรของครู ซึ่งจะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแบบว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา แก้วเมืองคำ. (2554). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐดินา รุจิพงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทฤษฎี หลิมทอง. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทราวดี พันธุ์แจ่ม. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- รักชนก คำวั้น. (2551). **การใช้พลังอำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Farber, B. A.; & Miller, J. (1981). Teacher Burnout: A Psycho-educational Perspective. *Teachers College Record*. 83(2): 237.
- House, R. J.; & Mitchell, T. R. (1974). Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*. 72(2): 81-97.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Minnisota University.
- Sullivan, E. J. (1981, January). Relationship of the Elementary School Principal's Perception of Dominant Bases of Power and Degree of Independence to Degree of Participatory the Human Side of Work. 4th ed., Boston: Allyn and Bacon.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in Organization*. 4th ed., New York: Prentice-Hall.

E0094S: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATORY ADMINISTRATION AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS AFFILIATED WITH SARABURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

ชฎาภรณ์ อัครา ¹ กุลจิรา รักชนคร ²

¹ นักศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

² อาจารย์ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนของสถานศึกษา ได้มาโดยวิธีการของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 241 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) 0.8-1 และค่าความเชื่อมั่น (cronbach) ทั้งฉบับเท่ากับ .997 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .888$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านเป็นรายข้อพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The objective of this study was to investigate the relationship between participatory administration and the effectiveness of schools affiliated with Saraburi Primary Education Service Area Office 1. For the methodology, data were collected from the sample of 241 teachers working at schools affiliated with Saraburi Primary Education Service Area Office 1. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data were then analyzed using statistics to determine percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and Pearson product-moment correlation.

The research results were as follows:

1. The participatory administration of school administrators affiliated with Saraburi Primary Education Service Area Office 1 was at the high level. For the overall and in each aspect.
2. The effectiveness of schools affiliated with Saraburi Primary Education Service Area Office 1 was at the high level. For the overall and in each aspect.
3. Overall relationship between participatory administration and the effectiveness of schools affiliated with Saraburi Primary Education Service Area Office 1 was positive at a high level ($r = .888$) with a statistical significance level of .01. When individual aspects were considered, aspects with the very high mean were Participation in the evaluation and Participation in operations. Participation in receiving benefits and Participation in decision-making were at a relatively high level with the participatory administration with a statistical significance level of .01.

Keywords: Relationship, Participatory Administration, School effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการ แข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาเอกลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้ แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อคนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศ ที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการแข่งขันของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย (สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 1) สาเหตุสำคัญของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา คือ การรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางมากเกินไปขาดการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบการใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพมีการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระบบข้อมูล และสารสนเทศไม่ทันสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2561: 28)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการเพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544: 8) ซึ่งการบริหารในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยเรื่องการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. 2553: 4)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลวิธีหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง การที่จะบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรได้นำหลักการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยเฉพาะครูผู้สอนร่วมรับผิดชอบตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกในความเป็นเจ้าของและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้นซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553: 8) ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นรูปแบบการบริหารในยุคปัจจุบัน และสามารถนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การทางการศึกษาและทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่เป็นหน่วยงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเห็นได้จากการกำหนดแผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) โดยเน้นแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 6 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ การนิเทศ การกำกับติดตาม และส่งเสริมการมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. 2563: 32)

ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้อำนาจสั่งการของการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ที่กำหนดคือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นนักบริหารมีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (พิมพ์พรณ สุริโย. 2552: 27) ในส่วนของประสิทธิผลของสถานศึกษา นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความคงอยู่และความก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งเป็นความสามารถของแต่ละโรงเรียนในการบรรลุในสิ่งที่ได้ ตั้งเป้าหมายไว้สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 นั้น มีปัญหาในด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดอยู่หลายประการ แต่อาจจะยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน แต่มีสิ่งหนึ่งที่สามารถยืนยันประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ก็คือความสามารถของแต่ละสถานศึกษาในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จากข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 มีค่าเฉลี่ยรวม 40.83 ถึงปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ยรวม 38.85 ซึ่งมีผลต่างเท่ากับ -1.98 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 มีค่าเฉลี่ยรวม 34.83 ถึงปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ยรวม 30.55 ซึ่งมีผลต่างเท่ากับ -4.28 ซึ่งเปรียบเทียบให้เห็นอย่างชัดเจนว่าภาพรวมของผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. 2565: 10) ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่ผู้บริหารระดับสูงของเขตพื้นที่รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้อง เร่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้วยกลวิธีที่หลากหลายของแต่ละโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเตรียมพร้อมเพื่อที่จะรับมือกับสภาพปัญหาทั้งภายในและนอก โรงเรียนตามบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาของผู้เรียน ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร ปัญหาของสภาพชุมชน ผู้ปกครอง ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจที่ อาจส่งผลกระทบต่อสถานะของผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น ทุกสภาพปัญหาที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ยังคงเร่งแก้ไขปรับปรุงอยู่ นับว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของ โรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมก็เป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิผลที่เป็นที่พอใจของโรงเรียนได้ หากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้จัดระบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเต็มศักยภาพก็จะทำให้ภาพรวมของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แต่หากผู้บริหารขาดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจังอาจทำให้การพัฒนางานบางอย่างดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข ประสิทธิผลของสถานศึกษาก็จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

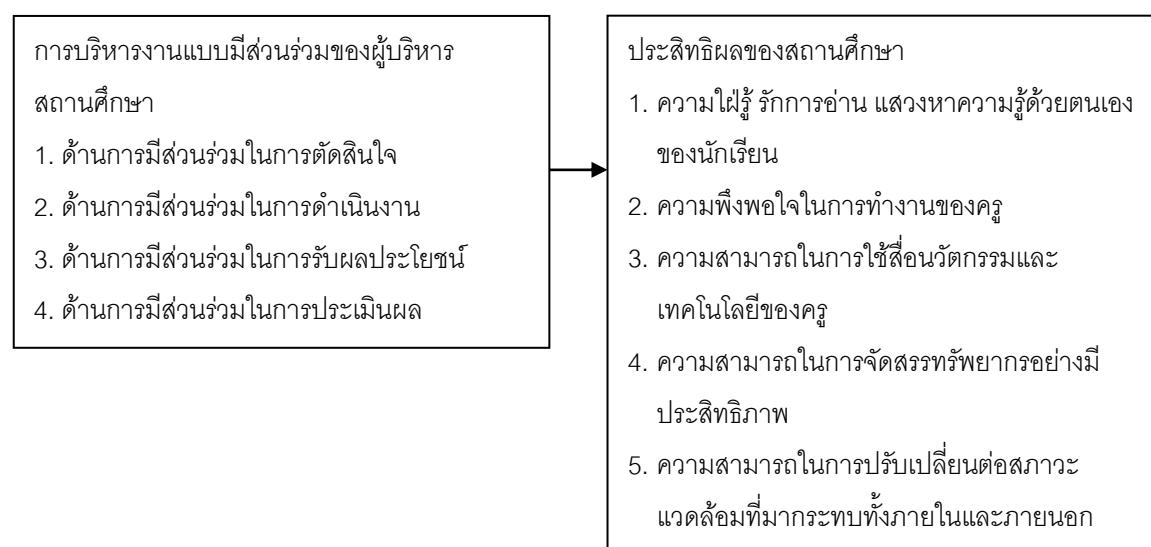
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำการบริหารในรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปปรับใช้ในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารของสถานศึกษา อันเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารให้เกิดความชัดเจน ง่ายต่อการวางแผน และการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ศึกษาจากทฤษฎีของ โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen; & Uphoff. 1980) ประกอบด้วย 4 ด้าน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ศึกษาจากทฤษฎีของ ฮอย และ เฟอ์กูสัน (Hoy; & Ferguson. 1985) แบ่งเป็น 5 ด้าน นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ปรากฏตามภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2565 - มีนาคม พ.ศ. 2566
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 241 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสำรวจรายการ (checklist) สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen; & Uphoff. 1980) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 39 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy; & Ferguson. 1985) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 52 ข้อ

โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผลการตรวจสอบสรุปประเด็น โดยหาค่า IOC พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 0.8-1.00 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.997

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งหมด 979 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสุ่มโดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อหาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาสถิติที่ใช้ คือ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (n = 241)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.37	.726	มาก	4
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.50	.681	มาก	2
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.50	.659	มาก	1
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.47	.738	มาก	3
รวม	4.46	.673	มาก	-

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .673) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = .659) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = .681) ตามด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .738) และ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = .726)

ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล (n = 241)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	4.08	.864	มาก	5
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.37	.629	มาก	3
3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู	4.41	.686	มาก	2
4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	.693	มาก	1
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบ ทั้งภายในและภายนอก	4.35	.643	มาก	4
รวม	4.34	.664	มาก	-

ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .664) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .693) รองลงมา ด้านความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .686) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .629) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .643) และด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .864)

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	รวม
ประสิทธิผลของสถานศึกษา					
1. ด้านความรู้ ใ้รู้ รักษาอ่าน แสวงหาความรู้ด้วย ตนเองของนักเรียน	.554**	.710**	.709**	.830**	.798**
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	.695**	.707**	.573**	.681**	.761**
3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีของครู	.705**	.941**	.863**	.792**	.945**
4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ	.530**	.737**	.742**	.919**	.832**
5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อ สภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและ ภายนอก	.449**	.543**	.476**	.620**	.595**
รวม	.661**	.822**	.761**	.865**	.888**

ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .888$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .865$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .822$) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .761$) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .661$)

สรุปผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .888$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อเกิด ผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน อีกทั้งมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ และได้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่างๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โคกิดา คล้ายหนองสรวง (2558: 87-95) เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563: 189) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมรณนธ์ (2564: 70) เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินงานใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ ประกอบด้วยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการบริหารงาน ด้านการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติตามแผนที่เป็นระบบ รวมถึงมีทักษะในการแก้ปัญหา มุ่งพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง และนักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศภิดา คล้ายหนองสรวง (2558: 87-95) เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563: 189) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมวานนท์ (2564: 70) เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ทั้งนี้ อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อวางแผน การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วิจัยปัญหาด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และได้รับผลประโยชน์ร่วมกันเมื่อเกิด ผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน อีกทั้งมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพต่อการติดตามและประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตรา วิหครัตน์ (2558: 94) เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 63.20 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศภิดา คล้ายหนองสรวง (2558: 87-95) เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จิตรา แก้วมะ (2563: 189) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนขนาดโรงเรียน พบว่า ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ เหมวานนท์ (2564: 70) เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา อีกทั้งมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหาด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. จากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมนักเรียนให้สามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง ให้นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ใน ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ตามความต้องการ และความสนใจ ความถนัดของแต่ละบุคคล

3. จากการศึกษาคำความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จิตา วิหครัตน์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรเทพ เหมวานนท์. (2564:70). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- โคภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. สระบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

E0095S: การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชีของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

A STUDY OF LEARNING ACHIEVEMENT IN APPLYING WORK SCHEDULE PROGRAM FOR ACCOUNTING OF 2ND YEAR VOCATIONAL CERTIFICATE STUDENTS, SIAM BUSINESS ADMINISTRATION TECHNOLOGICAL NONTABURI COLLEGE. FROM DESIGN THINKING LEARNING MANAGEMENT

ปัทมวิธ สารสุวรรณ¹ เบญจรัตน์ ราชฉวาง²

¹ นักศึกษาด้านสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2/12 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จำนวน 45 คน จากวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test for dependent Samples)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ภาพรวมนักเรียนส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยมีนักเรียนจำนวน 27 คน อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 60 และมีนักเรียน จำนวน 18 คน อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 40
2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ความพึงพอใจ ภาพรวมของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ความพึงพอใจ

Abstract

The purposes of this research were 1) Study academic achievement 2) Compare academic achievement and 3) Study student satisfaction From design thinking learning management (Design Thinking) The sample group used in this study were 2/12 year vocational certificate students. Siam Business Administration Technological Nonthaburi College. 45 people from the Cluster Sampling. Use the classroom as a randomized unit. Research tools are 1) Learning management plan, subject, application of timetable program for accounting work. By using design thinking learning management. 2) Achievement test in subjects, application of work schedule program for accounting work. 3) Student Satisfaction Questionnaire Subject Application of Schedule Program for Accounting from Design Thinking Learning Management. Statistics used for data analysis include. Percentage, mean, standard deviation and t-test for dependent Samples.

The results showed that.

1. A study of academic achievement in subject application of work schedule program for accounting work. Of 2nd year vocational certificate students, Siam Business Administration Technological College, Nonthaburi from design thinking learning management. Overall, most students had excellent scores. There are 27 students in the excellent level. Representing 60 percent, there are 18 students who are in a very good level. Accounted for 40 percent

2. Comparison of learning achievement in subjects. Application of work schedule program for accounting work. Of students at the 2nd year vocational certificate level, Siam Business Administration Technological College, Nonthaburi from design thinking learning management. The scores after learning were higher than before. It was statistically significant at the .05 level.

3. The satisfaction of students at the 2nd year vocational certificate level, Siam Business Administration Technological College, Nonthaburi from design thinking learning management was at a high level.

Keywords: learning achievement, satisfaction, design thinking learning management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนเกี่ยวกับการบัญชีในศตวรรษที่ 21 มีการมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีการวางแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2562-2579 ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มีสาระสำคัญเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากที่สุด ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาต้องมีคุณภาพในด้านสมรรถนะวิชาชีพ ด้านสมรรถนะหลักทั่วไป และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้เรียนต้องมีความเข้าใจหลักการ วิธีการ ขั้นตอน การจัดทำบัญชี และทักษะการปฏิบัติงานบัญชี เพื่อให้ตอบสนองกับ

ความต้องการของสถานประกอบการ รวมไปถึงตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2562: 11) นอกจากทักษะเชิงวิชาการดังกล่าวแล้ว ผู้เรียนสาขาบัญชียังต้องพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ อีกเพื่อช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะความร่วมมือ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดเป็นเหตุเป็นผล ทักษะชีวิต เป็นต้น และมีการพัฒนานตนเองอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ซึ่งวิธีที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลได้นั้น คือ “ทักษะ” หรือเรียกว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และควบคู่ไปกับ “การมีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ” เพราะการที่ประเทศจะก้าวหน้าและเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ได้นั้น นอกจากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมแล้ว การพัฒนาคนถือว่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนคือรากฐานที่สำคัญของประเทศ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2559: ออนไลน์)

จากผลการนิเทศการสอนและบันทึกหลังสอน วิชาการประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี พบว่า นักเรียนไม่สามารถประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชีได้ตรงตามสภาพปัญหาที่แท้จริง ส่งผลทำให้โปรแกรมตารางงานที่จัดทำขึ้นมานั้นไม่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการล่าช้าและผิดพลาดในการนำโปรแกรมประยุกต์ตารางงานไปใช้จริง และไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งโปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชีนั้นจะต้องสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและรูปแบบของสถานประกอบการ รวมไปถึงการพัฒนาโปรแกรมตารางงานให้มีความสมบูรณ์ต่อการใช้งานได้ (วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี. 2563: 27-32)

ดังนั้นครูผู้สอนควรหาวิธีการสอนที่ช่วยให้นักเรียนสาขาการบัญชี สามารถประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชีได้ตรงตามสภาพปัญหาที่แท้จริง สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยวิธีการสอนแบบการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) จะทำให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดวิเคราะห์ปัญหาที่มากขึ้น รู้อย่างถ่องถ้วน ถ่องแท้ ละเอียด ทำให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงที่ซ่อนอยู่ สามารถทำให้รู้ปัญหาได้ถูกจุด และมีวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เป็นลำดับ มีการคิดวิเคราะห์วิธีแก้ไขอย่างถ่องถ้วน และรอบด้าน ทำให้ผู้เรียนสามารถมองวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้รอบมุม หลากหลายมุมมอง และทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือสามารถหาทางแก้ไขอื่นสำรองได้ทันท่วงทีหากทางแก้ไขที่เลือกไม่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนั้นกระบวนการของการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Process) ยังก่อให้เกิดการฝึกคิดแบบสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ ๆ ที่จะนำมาคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา พยายามหาหนทางที่มากกว่าสิ่งที่ตนเองคุ้นเคย ตลอดจนสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นได้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2560: 3-5)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการจัดการเรียนการสอน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เนื่องจากวิธีการสอนแบบการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) จะทำให้ผู้เรียนได้รู้จักกระบวนการของการคิด ก่อให้เกิดการฝึกคิดแบบสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ ๆ ที่จะนำมาคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา พยายามหาหนทางที่มากกว่าสิ่งที่ตนเองคุ้นเคย ตลอดจนสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นได้ จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นและสามารถนำไปสู่การประยุกต์ใช้ปฏิบัติวิชาชีพและการทำงานต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

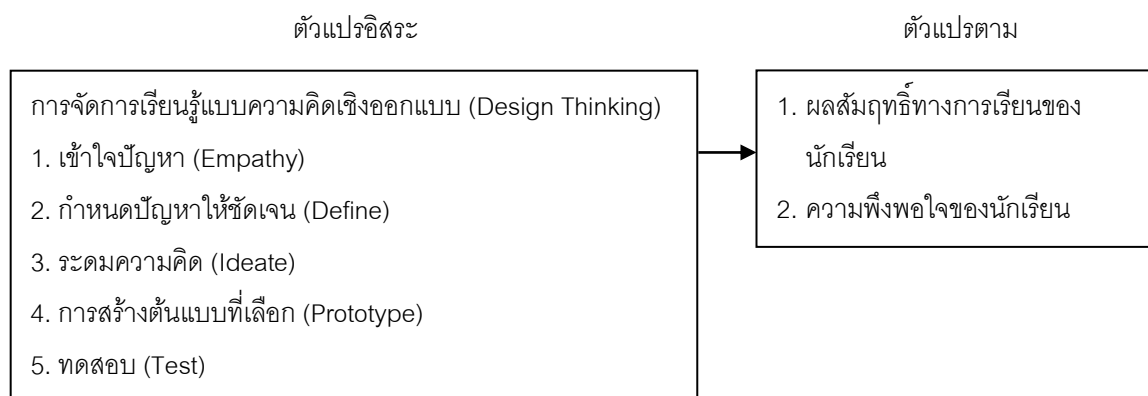
1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ก่อนและหลังเรียน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการคิดวิเคราะห์และประยุกต์ใช้โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชีมากยิ่งขึ้น
2. ครูผู้สอนได้แนวทางการจัดการเรียนการสอน โดยนำการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและยกระดับทางการเรียนให้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2562 รูปแบบการเรียนการสอนแบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) หลักการแนวคิด (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2560: 3-5) และวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Bloom. 1976; อ้างถึงใน พชรินทร์ ทิตะยา. 2562: 36) หลักการ แนวคิด ความพึงพอใจ (สุทธิพงษ์ บรรยงค์. 2559: 65) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (รัชนิวรรณ ตั้งภักดี. 2560: 107-108; พิพัฒน์-พงศ์ จิตต์เทพ. 2563: 72; ปวีศรี ภูมิสูง. 2564: 99; สมโภชน์ พูลเขตกิจ. 2563: 78; พิษญา กล้าหาญ. 2563: 184; สุภารัตน์ คงวิเชียร. 2563: 92) จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี หลังจากเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จำนวน 2 ห้องเรียน ซึ่งแต่ละห้องจัดนักเรียนแบบละความสามารรถจำนวนใกล้เคียงกัน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 82 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2/12 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จำนวน 45 คน จากวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

1. แผนการจัดการเรียนรู้ วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) จำนวน 3 หน่วยการเรียนรู้ ระยะเวลาในการเรียน 14 ชั่วโมง และนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาหาค่าเฉลี่ย ผลการประเมินโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อสอบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ 30 คะแนน และตอนที่ 2 เป็นข้อสอบอัตนัย ชนิดไม่จำกัดคำตอบ จำนวน 1 ข้อ 10 คะแนน รวมทั้งหมดเป็น 40 คะแนน และนำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบเพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์และข้อคำถาม โดยผลการประเมินค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1 มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.37-0.73 และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20-0.49 และค่าความเชื่อมั่นมีเท่ากับ 0.81
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน วิชาการประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชีจากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านเนื้อหา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสภาพแวดล้อมในการสอน และด้านการวัดและประเมินผล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และนำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruency: IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบแผนการวิจัย ใช้แบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One group Per-test Post-test Design) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2549: 249)

ตาราง 1 แบบแผนการวิจัยกลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

Pre-test	Treatment	Post-test
T_1	X	T_2

เมื่อ T_1 แทน การทดสอบก่อนเรียน

เมื่อ T_2 แทน การทดสอบหลังเรียน

เมื่อ X แทน การจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2/12 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิชาการประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2/12 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้สูตร t-test for dependent Samples

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สูตร t-test for dependent Samples โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

เกณฑ์การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

คะแนน	เกณฑ์	ระดับ
32-40	80-100	ดีเยี่ยม
30-31	75-79	ดีมาก
28-29	70-74	ดี
26-27	65-69	ค่อนข้างดี
24-25	60-64	ปานกลาง

22-23	55-59	พอใช้
20-21	50-54	ผ่านเกณฑ์
0-19	0-49	ต่ำกว่าเกณฑ์

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม กำหนดไว้ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ต่ำกว่า 1.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ดังแสดงตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน ร้อยละ และระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี

คะแนน	เกณฑ์	ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม	$\bar{X}$	S.D.
32-40	80-100	ดีเยี่ยม	27	60.00	60.00	33.59	1.53
30-31	75-79	ดีมาก	18	40.00	100.00	30.50	0.51
28-29	70-74	ดี	-	-	-	-	-
26-27	65-69	ค่อนข้างดี	-	-	-	-	-
24-25	60-64	ปานกลาง	-	-	-	-	-
22-23	55-59	พอใช้	-	-	-	-	-
20-21	50-54	ผ่านเกณฑ์	-	-	-	-	-
0-19	0-49	ต่ำกว่าเกณฑ์	-	-	-	-	-
รวม			45	100	-	32.36	1.96

จากตาราง 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ภาพรวมนักเรียนส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยมีนักเรียนจำนวน 27 คน อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 60 และมีนักเรียนจำนวน 18 คน อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี ก่อนและหลังจากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ดังแสดงตาราง 3

ตาราง 3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ก่อนเรียน	45	40	14.42	2.02	62.54*	.000
หลังเรียน	45	40	32.36	1.96		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนเรียน เท่ากับ 14.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.02 และค่าเฉลี่ยคะแนนหลังเรียน เท่ากับ 32.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.96 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 จึงสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($t = 62.54$)

3. การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิชาการประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ดังแสดงตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนักเรียนวิชาการประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในภาพรวม

ลำดับ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	ด้านเนื้อหา	4.29	0.76	มาก
2	ด้านสภาพแวดล้อมในการสอน	3.97	0.96	มาก
3	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.22	0.75	มาก
4	ด้านครูผู้สอน	4.36	0.74	มาก
5	ด้านการวัดและประเมินผล	4.23	0.82	มาก
	รวม	4.21	0.81	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียน วิชาการประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.74) รองลงมา ด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.76) ด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการสอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.96)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ภาพรวมนักเรียนส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยมีนักเรียนจำนวน 27 คน อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 60 และมีนักเรียนจำนวน 18 คน อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 40
2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนสามารถประยุกต์โปรแกรมตารางงานได้อย่างเหมาะสม มีทักษะการคิด และสร้างสรรค์มากขึ้น
3. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

1. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ภาพรวมนักเรียนส่วนใหญ่ มีคะแนน อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยมีนักเรียนจำนวน 27 คน อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 60 และมีนักเรียนจำนวน 18 คน อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 40 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้นำวิธีการสอนแบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน โดยการให้นักเรียนเริ่มเรียนรู้จากการศึกษาและเข้าใจปัญหาและเกิดขึ้นตอนการคิดที่จะสามารถทำให้เราลำดับการปฏิบัติการ ตลอดจนรู้วิธีคิดและกระบวนการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ไปจนถึงสามารถสร้างนวัตกรรมหรือผลลัพธ์เพื่อมาตอบโจทย์ที่ต้องการได้ และทำให้ผู้เรียนหาวิธีผสมผสานความคิดเข้าด้วยกัน แสดงว่าการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เป็นวิธีหนึ่ง

ที่ช่วยในการสร้างทักษะการคิดอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างดีมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีศรี ภูมิสูง (2564: 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการคิดเชิงออกแบบของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตาม แนวทางสเต็มศึกษา พบว่านักเรียนมีคะแนนการคิดเชิงออกแบบเฉลี่ยเท่ากับ 17.2 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86 มีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 10 คน และไม่มีนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชเดิล และ ฟิกซ์สัน (Seidel; & Fixson. 2013: 19-33) ทำวิจัย เรื่องรูปแบบการสอนการคิดเชิงออกแบบที่ใช้กับกลุ่ม ผู้เรียนในสาขาวิชา พบว่ารูปแบบการ คิดเชิงออกแบบช่วย ในการสร้างแนวคิด (Concept) คัดสรรความคิดได้ (Convergent) แต่เมื่อใช้ เป็นเวลานานและซ้ำ ๆ กันจะไม่สร้าง ความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นและผลจากการทำงานเป็นทีมงานช่วย สร้างการคิดที่มีประสิทธิภาพที่ดี แต่อย่างไรก็ดีการระดม ความคิดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของคนใน กลุ่มและผู้เรียนที่มีประสบการณ์การออกแบบน้อยจะประสบความสำเร็จ ในการออกแบบได้เมื่อ ผู้เรียนได้รับคำแนะนำที่ดีในการที่จะช่วย

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้วิจัยได้นำการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เข้ามาประกอบในการเรียนการสอนใน รายวิชา วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ซึ่งมีวิธีการสอนที่เน้นปฏิบัติ และเน้นกระบวนการคิด เพื่อแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด ตลอดจนพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ตั้งไว้ เพื่อที่จะหาวิธีที่ดีที่สุดและเหมาะสม ที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรา วงศ์ตาผา (2561: 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบ ผลผสมผสานด้วยการคิดเชิงออกแบบร่วมกับหลักการสอนแบบทริช เพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมของนิสิต นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ระดับปริญญาบัณฑิต โดยทำการศึกษากับนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ระดับปริญญาบัณฑิต จำนวน 35 คน ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา การออกแบบและสร้างชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พบว่า การทดลอง ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผลผสมผสานด้วยการคิดเชิงออกแบบร่วมกับหลักการสอนแบบทริช เพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหา ทางวิศวกรรมศาสตร์ระดับปริญญาบัณฑิต ผู้เรียน มีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมศาสตร์ หลัง เรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ศึกษาความพึงพอใจ วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ของนักเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้นำการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เข้ามาประกอบ ในการเรียนการสอนในรายวิชา วิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี ซึ่งมีวิธีการสอนที่เน้นให้นักเรียน มีกิจกรรมร่วมกัน ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น กระตือรือร้นในการทำกิจกรรมร่วมกัน อีกทั้งยังทำให้เกิดความภูมิใจ ในความสำเร็จในผลงานของตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาการประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุदारัตน์ คงวิเชียร (2563: 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะและกระบวนการทาง คณิตศาสตร์ เรื่อง พื้นที่ผิวและปริมาตรโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบสำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลัง การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ อยู่ในระดับดี และความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา การประยุกต์โปรแกรมตารางงานเพื่องานบัญชี จากการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ด้านสภาพแวดล้อมในการสอน ข้ออุปสรรคที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ครูผู้สอนควรจัดอุปสรรคที่ใช้ในการเรียนการสอนให้มีความพร้อมและเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ครูผู้สอนต้องคอยกระตุ้นผู้เรียนในการคิด วิเคราะห์ปัญหา เป็นระยะ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนา โดยการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ร่วมกับวิธีการจัดการเรียนรู้อื่นๆ เช่น การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดกระบวนการคิดเชิงออกแบบร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และผลงานประเภทอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2559). ความสำคัญของนักบัญชีต่อธุรกิจในยุคระบบเศรษฐกิจและสังคม ดิจิทัล.

สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.53ac.com>.

ปวีศรี ภูมิสูง. (2564). การพัฒนาการคิดเชิงออกแบบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสเต็มศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พัชรา วงศ์ตาผา. (2561). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยการคิดเชิงออกแบบร่วมกับหลักการสอนแบบทริซ เพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมของนิสิตนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ระดับปริญญาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรินทร์ ทิตยา. (2562). การพัฒนาความสามารถการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ TAI ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน.

พิชญา กล้าหาญ. (2563). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดกระบวนการคิดเชิงออกแบบร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พิพัฒน์พงศ์ จิตต์เทพ. (2563). การพัฒนาความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคมในสาระภูมิศาสตร์ ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้การคิดเชิงออกแบบ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2560). กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฯ.
- รัชนีวรรณ ตั้งภักดี. (2560, กันยายน-ธันวาคม). ผลของการพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้การสอนเพื่อการผลิตสื่อโดยใช้รูปแบบการสอนแบบชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ในนิตยสารระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University. 10(3): 107-108.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2549). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี. (2563). รายงานการนิเทศการสอน. นนทบุรี: วิทยาลัยฯ.
- สมโภชน์ พูลเขตกิจ. (2563). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเชิงออกแบบเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุดารัตน์ คงวิเชียร. (2563). การพัฒนาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ เรื่อง พื้นที่ผิวและปริมาตร โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุทธิพงษ์ บรรยงค์. (2559). ผลการใช้การสอนแบบอรรถลักษณะเพื่อพัฒนาตามความสามารถและความคงทนในการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Seidel; & Fixson. (2013). Adopting Design Thinking in Novice Multidisciplinary Teams: The Application and Limits of Design Methods and Reflexive Practices. *Journal of Product Innovation Management*. 19-33.

E0096S: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รอยง เขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN COMPULSORY EDUCATION
SCHOOL GROUP, RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

รณยุทธ หาญประชุม¹ ปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง² อุทัยวรรณ สายพัฒนะ³

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รอยง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในกลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รอยง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รอยง เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้
 - 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
 - 2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research were to study and compare the transformational leadership of administrators in compulsory education school group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender, education level, work experience and school size. The sample were 270 teachers in school under the compulsory education school group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2022. Research instrument was 5 level rating scale of questionnaire which reliability was .98. The statistics for data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test for Independent sample and One-way Analysis of Variance: ANOVA

The results were as follows:

1. Transformational leadership of administrators in compulsory education school group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1, in overall and each aspects were at high level.

2. Comparison of transformational leadership of administrators according to the opinions of teachers classified by gender, education level, work experience and school size were as follows:

2.1 Transformational leadership of administrators according to the opinions of teachers in different gender, in overall and each aspects were significantly different at the .01 level.

2.2 Transformational leadership of administrators according to the opinions of teachers in different education level, in overall and each aspects were no different.

2.3 Transformational leadership of administrators according to the opinions of teachers in different work experience, in overall and each aspects were significantly different at the .05 level.

2.4 Transformational leadership of administrators according to the opinions of teachers in different school size, in overall and each aspects were no different.

Keywords: Transformational Leadership, The Educational Institution Administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาโดยตรง โดยการให้ความสำคัญกับการปฏิรูปด้านต่าง ๆ คือการปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรเพื่อการลงทุน เพื่อการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาที่ได้การปฏิรูป การศึกษา ที่ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปไว้ 4 ด้าน คือ ปฏิรูปสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร และปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550) จากความเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวและบทบาทอันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงในทางที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็คือ ผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนดต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีภาวะผู้นำในระดับสูงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้ตามจะต้องเชื่อถือศรัทธา ย่อมปฏิบัติ ตามด้วยความเต็มใจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือการที่ผู้นำใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงาน และปฏิบัติงานโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัว ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือการที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบ ใช้เหตุผล และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized Consideration) คือผู้นำจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้การมอบหมายงานตามความถนัดที่ผู้ตามพอใจ ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้ศักยภาพส่วนตน ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เดินไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2550: 15) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดและต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภาวะที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน เช่น ต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเห็นคุณค่าสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานปัจจุบันเป็นการบริหารงานท่ามกลางสภาวะที่มีกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษามุ่งบรรลุตามเป้าหมายที่สังคมคาดหวัง (สมโชค โพธิ์งาม. 2550) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากและจำเป็นมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีภารกิจในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในการจัดการศึกษาภาคบังคับ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอบ้านฉาง ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 30 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 30 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 16 คน ครู จำนวน 838 คน นักเรียน จำนวน 17,705 คน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. 2563) มีวัตถุประสงค์เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้สูงขึ้นและผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบสส์ และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1990) ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อศึกษาว่าในปัจจุบันผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด เมื่อจำแนกตาม

เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา นอกจากนั้นข้อค้นพบจากการศึกษายังเป็นประโยชน์สำหรับกลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถพัฒนาการบริหารงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อรองรับเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

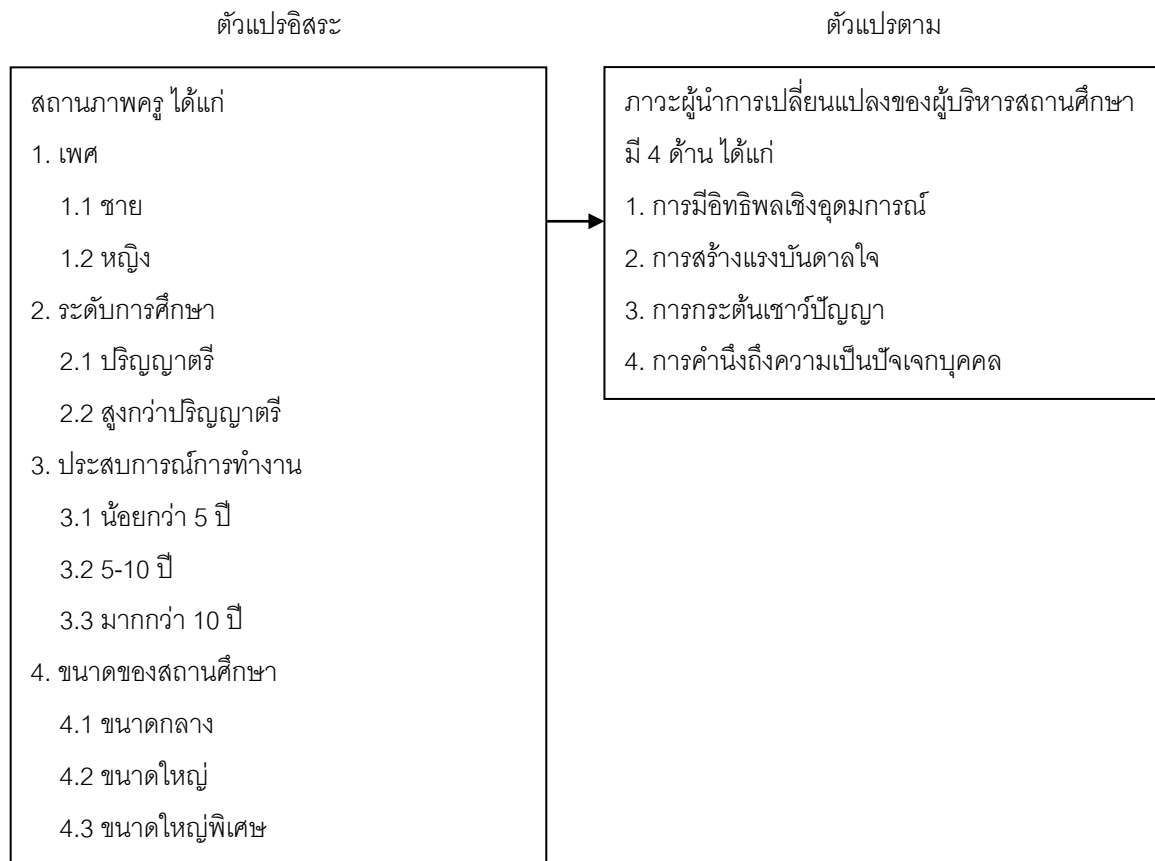
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปประกอบแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ให้มีคุณภาพต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสส์ และ อโวลีโอ (Bass; & Avolio. 1990: 19) จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย**ขอบเขตการศึกษา****ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในกลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 838 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในกลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เมื่อทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ จำนวน 54 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .98

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n = 270)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที	ระดับ
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.29	.578	1	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	.551	1	มาก
3. การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	4.28	.549	3	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	.568	4	มาก
รวม	4.28	.547		มาก

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .547) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .551) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .578) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .549) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .568) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตาราง 2-5

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

(n = 270)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.15	.640	4.35	.539	-2.665**	.008
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.17	.618	4.34	.512	-2.368*	.019
3. ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	4.15	.634	4.34	.498	-2.680**	.008
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.12	.650	4.33	.516	-2.847**	.005
รวม	4.15	.624	4.34	.499	-2.717**	.007

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนเฉลี่ยของครูเพศหญิงสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของครูเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกด้านคะแนนเฉลี่ยของครูเพศหญิงสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของครูเพศชาย

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 270)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.29	.562	4.27	.616	.294	.772
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	.533	4.27	.595	.299	.586
3. ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	4.29	.533	4.28	.588	.092	.642
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	.557	4.24	.594	.455	.691
รวม	4.29	.530	4.26	.585	.294	.692

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับ
การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและ
รายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษา
ภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.970	2	.985	2.983	.052
	ภายในกลุ่ม	88.149	267	.330		
	รวม	90.119	269			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.526	2	1.263	4.248*	.015
	ภายในกลุ่ม	79.386	267	.297		
	รวม	81.912	269			
3. ด้านการกระตุ้นเชาวน์ ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.849	2	.926	3.105*	.046
	ภายในกลุ่ม	79.508	267	.298		
	รวม	81.355	269			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.844	2	1.422	4.526*	.012
	ภายในกลุ่ม	83.982	267	.315		
	รวม	86.826	269			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.260	2	1.130	3.856*	.022
	ภายในกลุ่ม	78.244	267	.293		
	รวม	80.504	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.082	2	1.041	3.157*	.044
	ภายในกลุ่ม	88.037	267	.330		
	รวม	90.119	269			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.164	2	.582	1.924	.148
	ภายในกลุ่ม	80.749	267	.302		
	รวม	81.912	269			
3. ด้านการกระตุ้นเชาว์ ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.529	2	.765	2.557	.079
	ภายในกลุ่ม	79.826	267	.299		
	รวม	81.355	269			

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.533	2	.766	2.399	.093
	ภายในกลุ่ม	85.293	267	.319		
	รวม	86.826	269			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.556	2	.778	2.632	.074
	ภายในกลุ่ม	78.947	267	.296		
	รวม	80.504	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

จากศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากผลการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การคมนาคม การสื่อสาร จึงต้องมีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ รวมถึงการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และก่อให้เกิดการยอมรับในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจ เกิดความเชื่อมั่น ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัมพล แซ่มสา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ แอนนา รัตนภักดี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรขระธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรขระธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีความตระหนักถึงความสำคัญของการมีสำนึกร่วมกันในการทำภารกิจให้บรรลุจุดหมาย ตลอดจนให้ความสำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการบริหารงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงพลังความรู้และความสามารถในการบริหารงาน และผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นศรัทธา และมีความภาคภูมิใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่ดีของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต กิมศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ เฉลิมพล คนตรง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ในทศวรรษที่ 2 ของการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ในทศวรรษที่ 2 ของการปฏิรูปการศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมาย ความสำเร็จในอนาคตไว้อย่างชัดเจน และกล่าวถึง ในด้านดี มีการแสดงออกอย่างมั่นใจว่าจะนำพาสถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างแน่นอน มีความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนว่าจะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้เกิด ความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความไว้วางใจ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีความสามารถทำให้ มองเห็นภาพในอนาคต และนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย แอนนา รัตนภักดี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยให้แนวทางและมีวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย พร้อมกับแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทาง การศึกษาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ สามารถนำมาใช้ในการทำงาน และเมื่อเกิดปัญหาที่สามารถรับคำปรึกษา หาวิธีในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย กัมพล แซ่มสา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการแสดงความชื่นชมในความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบในงานของตนเอง นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้บริหาร ผู้ร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจอันจะส่งผลให้สถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จอย่างภาคภูมิใจ ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัย บัณฑิต กิมศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัย แอนนา รัตนภักดี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวม ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนเฉลี่ยของครูเพศหญิงสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของครูเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกด้านคะแนนเฉลี่ยของครูเพศหญิงสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของครูเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าครูเพศชายและครูเพศหญิงมีทัศนคติมุมมองที่ต่างกัน หรือมีส่วนร่วมในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอันเนื่องมาจากการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับเพศและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยภูมิศักดิ์ จิตบุญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาศาสนาอรัญนที สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ต่างเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญยิ่งในการจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูที่ระดับการศึกษา ต่างกันเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ทั้งการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต กิมศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูมิศักดิ์ จิตบุญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาศาสนาอรัญนที สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากได้รู้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นระยะเวลานานกว่าและได้มีมุมมองของการบริหารที่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต กิมศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นารินทร์ เดชชะท้าน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณตศึกษากาฟลินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการศึกษาคณะกบฏ สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติหน้าที่ไม่มีผลต่อการวางแผน นโยบาย และการบริหารจัดการต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นย่อมไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แอนนา รัตนศักดิ์ (2554) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมพล คนตรง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ในทศวรรษที่ 2 ของการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมอบหมายงานให้รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายภาระงานให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานด้วยความเสมอภาคตามความเหมาะสมกับความสามารถและเพศสภาพของครู
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานรับผิดชอบที่ต้องคำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยงานที่ต้องใช้ความละเอียดและต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานอาจจะต้องมอบหมายให้ครูที่มีอายุงานมากกว่าเป็นหัวหน้างาน แต่ก็ต้องมอบหมายให้ครูที่มีอายุงานน้อยกว่ามีส่วนร่วมในงานนั้น ๆ ด้วย เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์น้อยจะได้มีโอกาสเรียนรู้งานและได้รับประสบการณ์การทำงานที่ดีได้เร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ
กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย จำกัด.
- บัณฑิต กิมศรี. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิศักดิ์ จิตบุญ. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สยามการพิมพ์.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-
2565. ระยอง: สำนักงานฯ.
- แอนนา รัตน์ศักดิ์. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Bass, B. M. (1985). Improving Perspective on Charismatic Leadership in Charismatic Leadership. San
Francisco: Jossey-Bass.
- Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (1990). Transformational Leadership Development. Antonia: Consulting
Psychologists Press.
- Bass, B. M.; & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

E0097S: การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE SCHOOL ADMINISTRATION BASED ON SANGAHAVATTHU 4 THE AFFECTING TO
PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF
TRAT PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA

ชฎาพร ทันตจิต ¹ ทรงยศ แก้วมงคล ²

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 การบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานหลักสังคหวัตถุ 4 กับการบริหารงานบุคคล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม
ตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน โดยวิธีการสุ่ม
แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม
มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์
ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4, การบริหารบุคคล

Abstract

The objective of this study were to study the administration based on Sangahavatthu 4, the
Personnel Management of School Administrators and the co-relation between the affecting the administration
based on Sangahavatthu 4 and the Personnel Management of School Administrators 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 .913 The statistics for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The administration based on Sangahavatthu 4 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 personnel management of school administrators under Trat primary educational service area office, in the overall and in the each aspect were at a high level.
3. The co-relation between the affecting the administration based on Sangahavatthu 4 and the personnel management of school administrators under Trat primary educational service area office with a statistically significant .01
4. The affecting the administration based on Sangahavatthu 4 and the personnel management of school administrators under Trat primary educational service area office with a statistically significant .01.

Keywords: The Administration of Education, Sangahavatthu 4, The Personnel Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาในหลายด้าน ทั้งด้านการปฏิรูประบบบริหาร ปฏิรูปครูและปฏิรูปการเรียนการสอนซึ่งประกอบกับปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจของสังคมไทยทำให้วิถีชีวิตของประชาชนต้องเปลี่ยนไปจากเดิม สังคมเสื่อมศรัทธาในภาครัฐรวมถึงเรื่องการบริหารและการทุจริตประพฤติมิชอบในวงการศึกษาของไทย ผู้ปกครองนักเรียนเรียกร้องสิทธิ เกิดวิกฤตศรัทธาต่อโรงเรียน มีปัญหาสังคม ปัญหายาเสพติด ปัญหาพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน ก้าวร้าวมีมากขึ้น นับเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ต้องร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้ได้ มาตรฐานมีคุณภาพที่ดีและเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560)

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความ

คลังตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในการกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับติดตาม และนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดได้ประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดทิศทางการขององค์กรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 (ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในพบปัญหาในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล พบว่า นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดส่งผลให้มีปัญหาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรฝ่ายสนับสนุนให้ครอบคลุมภารกิจเชิงนโยบาย ครูไม่ครบชั้นมีภารกิจงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอนมากเกินไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2565)

หลักธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนมากยอมรับนับถือ มีหลักธรรมที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี จะทำให้คนในองค์กรมีแนวคิดแนวปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อองค์กร ถึงแม้ว่าคนในองค์กรจะมีที่มาจากความแตกต่างกันอย่างหลากหลายก็ตาม ดังนั้นหลักสังคหวัตถุ 4 ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเสียสละ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น การใช้คำพูดที่ให้อภัยกับเพื่อนร่วมงาน พุดจาสุภาพ ให้เกียรติกัน เป็นมิตร บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักเหตุผล มีความเป็นกันเองกับทุกคน ยุติธรรม ไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง เท่าเทียมกัน (พระใบฎีกาสุวณฺโณ มหาลาโภ. 2556)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการขับเคลื่อนงาน เพราะบุคคลแต่ละคนมีความหลากหลายทั้งความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน หากบุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจเสียสละและทุ่มเท จะเกิดผลอันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

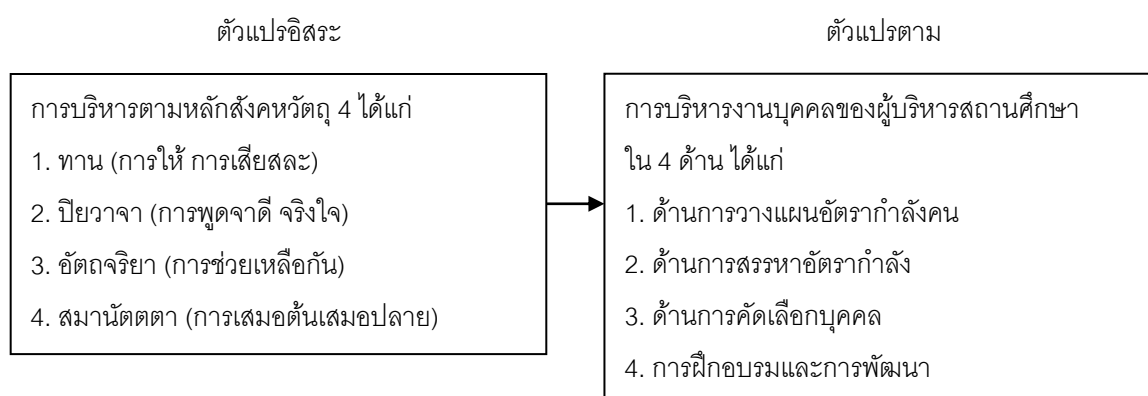
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ศึกษามัธยมศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานหลักสัณคหวัตถุ 4 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามัธยมศึกษา
4. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักสัณคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามัธยมศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามัธยมศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานและโรงเรียน
2. โรงเรียนมีแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้การพัฒนาตนเองที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อการอยู่ร่วมกันและการทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัณคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่องานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดตราด โดยที่มาของหลักสัณคหวัตถุ 4 นั้น มาจากคำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าท่านทรงได้ให้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุข โดยผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดจากการศึกษา การวิเคราะห์ และการสรุปหลักสัณคหวัตถุ 4 ของหลาย ๆ ท่าน ได้แก่ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ป.ธ. 9 ราชบัณฑิต พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุดคำวัด, วัดราชโอรสาราม กรุงเทพฯ พ.ศ. 2548, พระมหานภดล (2554) พระพรหมคุณาภรณ์ (2564) พระธรรมปิฎก (2564) ซึ่งมีความสอดคล้องกัน จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินวิจัย สามารถสรุปเป็นแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 1) การบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาอัตรากำลัง ด้านการคัดเลือกบุคคล และการฝึกอบรมและการพัฒนา

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 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

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	194	49
ขนาดกลาง	835	211
ขนาดใหญ่	61	15
ขนาดใหญ่พิเศษ	77	20
รวม	1,167	295

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามการใช้นหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นการถามการบริหารงานบุคคลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการสรรหาอัตรากำลัง จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการคัดเลือกบุคคล จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา จำนวน 5 ข้อ เป็นการถามสังคหวัตถุ 4 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทาน จำนวน 5 ข้อ 2) ปิยวาจา จำนวน 5 ข้อ 3) อตถจริยา จำนวน 5 ข้อ 4) สมานัตตตา จำนวน 5 ข้อ โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) โดยยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 01)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .80-.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .60-.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .40-.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .20-.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .01-.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษา

ตาราง 2 ผลการศึกษการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	n = 295		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านทาน	3.98	.453	มาก	4
2. ด้านปิยวาจา	4.00	.384	มาก	3
3. ด้านอัตถจริยา	4.15	.360	มาก	1
4. ด้านสมานัตตตา	4.10	.449	มาก	2
รวม	4.05	.295	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ด้านอัตถจริยา ด้านสมานัตตตา ด้านปิยวาจา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทาน

ตาราง 3 ผลการศึกษากิจการนิเทศงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 295		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	3.98	.453	มาก	4
2. ด้านการสรรหาอัตรากำลัง	4.00	.384	มาก	3
3. ด้านการคัดเลือกบุคคล	4.15	.360	มาก	1
4. การฝึกอบรมและพัฒนา	4.08	.395	มาก	2
รวม	4.05	.285	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรวด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการคัดเลือกบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาและด้านการสรรหาอัตรากำลัง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

ตาราง 4 ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถ 4 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1.00					
X_2	.091**	1.00				
X_3	.069**	.758**	1.00			
X_4	.412**	.436**	.408**	1.00		
X	.591**	.756**	.732**	.804**	1.00	
Y	.567**	.770**	.769**	.753**	.987**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับหลักสังคหวัตถ 4 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นในกลุ่มการบริหารตามหลักสังคหวัตถ 4 พบว่า โดยด้านการบริหารตามหลักสังคหวัตถ 4 ด้านปิยวจา (X_2) กับด้านอรรถจริยา (X_3) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และด้านทาน (X_1) กับปิยวจา (X_2) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก ซึ่งสามารถนำไปทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตาราง 5 ผลการศึกษาการถดถอยของการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	sig
ค่าคงที่	.105	.033		3.241**	.001**
ทาน	.245	.006	.388	43.985**	.000**
ปิยวาจา	.235	.009	.316	25.256**	.000**
อรรถจริยา	.301	.010	.380	30.720**	.000**
สมานัตตตา	.191	.006	.300	30.460**	.000**
R = 0.991, R ² = 0.982					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทาน ปิยวาจา อรรถจริยา และสมานัตตตา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปเขียนเป็นสมการถดถอย เพื่อการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .105 + .245x_1 + .235x_2 + .301x_3 + .191x_4$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .388x_1 + .316x_2 + .380x_3 + .300x_4$$

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านอรรถจริยา ด้านสมานัตตตา ด้านปิยวาจา และด้านทาน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมและพัฒนา การสรรหาอัตรากำลัง และการวางแผนอัตรากำลังคน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น พบว่า ด้านการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้าน ปิยวาจา กับด้านอรรถจริยามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก และด้านทานกับปิยวาจามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการศึกษการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำคำสอนทางพระพุทธศาสนาตามหลักสังคหวัตถุเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นหลักธรรมของผู้บริหารที่ดี เกิดแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันได้ของบุคลากรอย่างมีความสุข ผู้บริหารสามารถปกครองการดูแลคน ทำให้รู้จักและเข้าใจคนอื่น มองคนในแง่ดี เมื่อผู้บริหารมีความเข้าใจคนอื่นแล้ว ก็จะสามารถสร้างความศรัทธาให้แก่บุคลากรอันจะเป็นหนทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องผลการวิจัยของ ลิษา สมัครพันธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยของ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระใบฎีกาศราวุฒิ มหาลาโม (หงษ์คำ) (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ความคิดเห็นการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เช่นเดียวกัน

ผลการศึกษการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้วยการวางแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจนเหมาะสม ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติและสมรรถนะตามตำแหน่งที่ต้องการ และวางแผนอบรมและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของบุคลากรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างอิสระและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานบุคคล สอดคล้องผลการวิจัยของ สาวิตรี พลเทพ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผุสดี ทัดเที่ยง (2557) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน ช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้น้อยลง มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาอัตรากำลัง การคัดเลือกบุคคลและการฝึกอบรมและพัฒนา มีการออกคำสั่งหรือแต่งตั้งบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานการบริหารงาน

บุคคลด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนและมีมาตรฐานในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ ลิษา สมัครพันธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กัลยา โชติธาดา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากร สำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงาน โดยภาพรวม ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารได้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำปรึกษา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารใช้คำพูดสื่อสารเพื่อก่อประโยชน์ด้วยความโอบอ้อมอารีรักษาน้ำใจ มีความสุภาพจริงใจ ยุติธรรม และมีความเป็นกลางเป็นที่รักของบุคลากรภายในโรงเรียน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ พระครูประดิษฐ์สมณคุณ (ฐานตโต/ลือจันดา) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลัก สังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรเทศบาล ตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภอกุสุมาลย์ จัหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การนำ หลักสังคหวัตถุธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทสังคหวัตถุธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนการผูกไมตรี เอื้อเฟื้อเกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะพูดแต่ในสิ่งที่ประโยชน์ ละเว้นความชั่วเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตมีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย และดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไป ในความชั่วปฏิบัติกับคนทั้งหลายอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งอยู่ร่วมทุกชั่วร่วมสุขร่วมทุกข์ปัญหาเกี่ยวกับประชาชน โดย สอดคล้องกับหลักธรรมของ สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่าเมื่อทุกคนต่างประพฤตสังคหวัตถุทั่วถึงกันแล้วอย่าว่าแต่เฉพาะคนเฉพาะครอบครัวจะรักใคร่นับถืออยู่เป็นสุข สบายเลยถึงคนทั้งหมู่บ้านทั้งเมืองทั้งประเทศทั้งโลกก็ต้องอยู่เป็นสุขสบายตลอดไปเหมือนกัน เพราะฉะนั้นท่านจึงว่า สังคหวัตถุทั้ง 4 อย่างเป็นคุณสำหรับยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่นให้รักใคร่นับถือช่วยเหลือกันอย่างวิเศษ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทาน ผู้บริหารควรปลูกฝังเรื่องความเสียสละ การ รู้จักแบ่งปันมี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความปรารถนาดีต่อกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน
2. บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ผู้บริหารควรมอบหมาย ปริมาณงานที่เหมาะสมทันเวลาตรงตามระยะเวลาที่กำหนด มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของบุคคล และ ส่งเสริมนโยบายของหน่วยงาน สร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านทานกับปิยวาจา ผู้บริหารควรให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาใน ด้านต่าง ๆ เป็นผู้นำที่ดีและเป็นต้นแบบให้บุคลากรในโรงเรียนของตน เป็นผู้บริหารที่มีความเสียสละประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- กัลยา โชติธาดา. (2554). **การปฏิบัติตามสังคหวัดกับการประสานงานบุคลากรสำนักการพิมพ์สำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน-
ศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผุสดี ทัดเที่ยง. (2557). **ความคิดเห็นของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พระครูประดิษฐ์สมณคุณ (ฐานตโต/ลือจันดา). (2555). **การนำหลักสังคหวัดธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากรเทศบาล ตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระใบฎีกาศราวุฒิ มหาลาโก (หงษ์คำ). (2556). **การบริหารงานตามหลักสังคหวัด 4 ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ลิษา สมัครพันธ์. (2562). **การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัดที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สาวิตรี พลเทพ. (2564). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง
ปีงบประมาณ 2565)**. ตราด: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.



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