

วารสารทัศน์มิติ ทางการศึกษา

Journal of Perspectives in Education

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2
พฤษภาคม - สิงหาคม 2566
ISSN 2822-1346 (Online)

Journal of
Perspectives in
Education

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์
Faculty of Education and Liberal Arts

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University

www.hu.ac.th

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2566

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในและนอก มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
2. เพื่อตอบสนองพันธกิจหลักในการสร้างองค์ความรู้และการเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
3. เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ด้าน Digital Transformation และความสามารถหลักของมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการด้วยรูปแบบ Digital University
4. เพื่อเป็นช่องทางเผยแพร่ผลงานวิชาการทางการศึกษาและศาสตร์เกี่ยวข้องเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาชาติ

สำนักงาน

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
222 ถนนพลพิชัย - บ้านพรุ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
โทร. 0-7420-0300 ต่อ 357, 358, 384 แฟกซ์. 0-7420-0354 อีเมล: edu@hu.ac.th

ผู้จัดทำวารสาร คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ที่ปรึกษา

อาจารย์ประณีต ดิษยะศริน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ ดิษยะศริน สัตยารักษ์
อาจารย์ ดร.ธารพรรษ สัตยารักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร. ก้าน จันทร์พรหมมา

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไวยมภู

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งชัชดาพร เวหชาติ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แหนจอน	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จรุณี แก้วเอียน	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาศ ปานเจียง	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
อาจารย์ ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา

กองจัดการวารสาร อาจารย์สุภาวดี ธรรมรัตน์ นางพิไลพร เกษตรสมบูรณ์

กองจัดการด้านภาษา อาจารย์ ดร. สุมณฑา วงศ์งาม

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม- เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม, กันยายน-ธันวาคม)

ข้อมูลการติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
222 ถนนพลพิชัย - บ้านพรุ ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
โทร. 0-7420-0300 ต่อ 357, 358, 384 แฟกซ์. 0-7420-0354 อีเมล medu@hu.ac.th

วารสารทัศนมิติทางการศึกษา เป็นวารสารที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ ในรูปแบบ double blinded บทความหรือข้อคิดใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารที่เป็นวรรณกรรมของผู้เขียน บรรณาธิการ หรือ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย



บทบรรณาธิการวารสาร

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG4: Quality Education) ซึ่งมุ่งเน้นในการสร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณภาพเพื่อนำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกระดับของระบบการศึกษา ล้วนเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนด้านการศึกษา

วารสารทัศนมิติทางการศึกษาปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ทีมบรรณาธิการ ได้รวบรวมบทความวิจัย จำนวน 5 เรื่อง โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาที่สามารถต่อยอดและบูรณาการเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา ซึ่งทุกบทความได้รับตรวจพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างเข้มข้น 3 ท่าน และมีการตรวจสอบติดตามการแก้บทความหลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอย่างละเอียด เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องตามหลักวิชาการ

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารทัศนมิติทางการศึกษา จะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG4) โดยเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านการศึกษาให้กับบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยท่านสามารถสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดบทความในวารสารได้ที่เว็บไซต์ <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPE>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไวยมภู

บรรณาธิการวารสาร



สารบัญ

บทความวิจัย :

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.....1

*Creative Leadership of the School Administrators In the 21st Century Under the
Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2*

กชพร จันทร์แดง และนิรันดร์ จุลทรัพย์

Kotchaporn Chandaeng and Niran Chullasap

ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....16

*Administrative Factors of School Administrators Affecting School Effectiveness Under the
Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 2*

เกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข

Krerkkrai Sae-Leaw and Kanokkorn Sirisuk

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่.....31

*The Relationship Between Technological Leadership in the New Normal of School Administrators'
Lifestyles and the Efficiency in the Performance of Teachers under Secondary Educational
Service Area Office Trang Krabi*

ปิยะวัฒน์ รักราวี และนิรันดร์ จุลทรัพย์

Piyawat Rakrawee and Niran Chullasap

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....47

Ethical Leadership of Administrators affecting Core Competencies in Work of Teachers
under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3

จุฑาภรณ์ ยมพมาศ และกนกกร ศิริสุข

Chuthaphon Yomphamat and Kanokkorn Sirisuk

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 362

Relationship between Roles of School Administrators and Motivation of Teacher's Work
under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3

กนกทิพย์ สุขอนันต์ และกนกกร ศิริสุข

Kanokthip Sukanan and Kanokkorn Sirisuk





ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

Creative Leadership of the School Administrators In the 21st Century Under the

Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2

กชพร จันทรแดง^{1*} และนิรันดร์ จุลทรัพย์²

Kotchaporn Chandaeng^{1*} and Niran Chullasap²

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่¹

Student, Education Program Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University¹

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่²

Education Program Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University²

*Corresponding author, e-mail: montiraeye.eye@gmail.com เบอร์ติดต่อ 096-8539519

(Received: May 5, 2023; Revised: May 25, 2023; Accepted: May 26, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 275 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกนและใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67 -1.00 หาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .922 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าทีอิสระ และสถิติค่าเอฟ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เน้นให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันภายใต้ความเข้าใจ เชื่อมั่นในทีมงานในการวางแผนการปฏิบัติงาน และชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21

Abstract

The purpose of this research was to study and compare the creative leadership of school administrators in the 21st century and to study the approaches for developing creative leadership of school administrators in the 21st century under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2. The sample group was 275 teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size comparison table. and using simple random sampling. The research tool was a questionnaire. Find the Index of Item Objective Congruence value was in the range of 0.67-1.00 and confidence values of .922. Data were analyzed by mean, percentage, standard deviation and test the hypothesis using t-test, f-test, six key informants were selected by purposive sampling. The tool is a semi-structured interview. The data were analyzed by content analysis. The research found that;

1) Creative Leadership of School Administrators in the 21st century under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, the overall average and each side were at high level. 2) Teachers belonging to different school sizes the overall opinions were different at statistical significance at the .05 level. Teachers with different educational background and work experience were different. There were no differences in overall and individual opinions. and 3) Guidelines for Creative Leadership Development of Educational Institution Administrators in the 21st century under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2 is that school administrators should adhere to the principles of participatory management. Emphasizes that all sectors are aware of the importance of working together under understanding. Confidence in the team in planning operations. and appreciate the success together

Keywords: Creative Leadership; School Administrators; 21st Century

บทนำ

การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (perspectives) จากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (tradition paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนกรเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นพัฒนาทักษะ และทัศนคติ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การทัศนคติเชิงบวก ความเคารพตนเอง นวัตกรรม ความสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร และเหนืออื่นใด คือความสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ ถือเป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นสำหรับการเป็นนักเรียนในศตวรรษที่ 21 (เหยียน ธิทูฮา และสิรินาถ จงกลกลาง, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและ

ความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หาได้ง่าย ๆ ในสถานศึกษา ที่หายากยิ่งกว่านั้นคือ ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความสามารถของผู้บริหาร “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ (พัชรินทร์ วงสาร และคันสนีย์ จะสุวรรณ, 2564) โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ซึ่งควรจะเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและ ศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ รู้จักเลือกใช้คนเหมาะสมกับงาน ให้โอกาสแก่ครูได้พิจารณาไตร่ตรอง กำหนดจุดมุ่งหมายและการร่วมมือกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีอาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงแล้วสามารถนำมาเป็นโอกาส ได้แก่ ให้ครูกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล และให้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ อย่างมีอาชีพได้อย่างแท้จริง (ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ขับเคลื่อนให้โรงเรียนในสังกัดมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและแผนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ อย่างเป็นรูปธรรม เชื่อมโยง บูรณาการเป็นจริงและประสบความสำเร็จนั้น ต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน อาทิเช่น ปัญหาเรื่องของ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ซึ่งส่งผลต่อการเรียนการสอนและส่งผลกระทบต่อตัวนักเรียนเอง ดังนั้นผู้บริหาร เป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

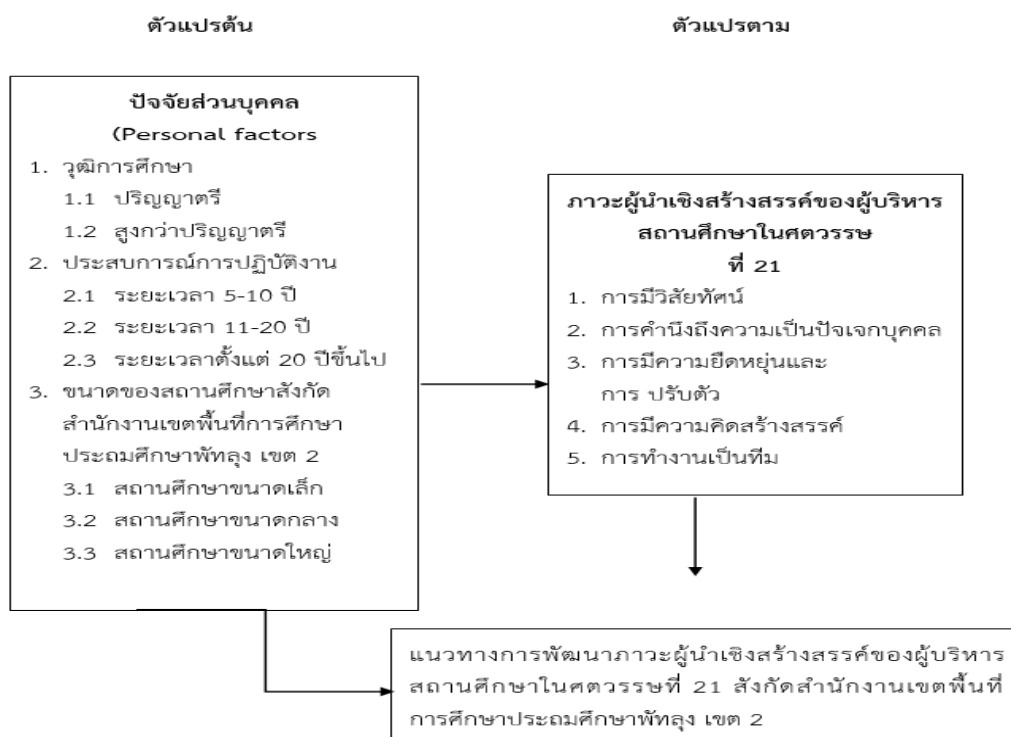
บทความวิจัยนี้จะนำเสนอผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษา ขอเสนอกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ประจำปี การศึกษา 2565 จำนวน 959 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปี การศึกษา 2565 จำนวน 275 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 43) สุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วน และใช้การ สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ศิษยานิเทศก์ จำนวน 2 คน และ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 5 ด้าน รวม 37 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 7 ข้อ โดยกำหนดค่า 5 ระดับ 1-5 คะแนนตามแนวคิด ของลิเคิร์ท แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67- 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ .922

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ ชื่อ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานด้านการบริหาร และ ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 275 ชุด ผ่าน Google Form ถึงครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 15 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม ได้รับแบบสอคืนจำนวน 275 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ ศึกษาพิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยโดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์ ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 6 คนล่วงหน้า 3 วัน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างด้วยตนเอง ใช้เวลา 1 – 2 ชั่วโมง ต่อ 1 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแยกข้อมูลตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาใช้วิธีคำนวณโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบค่า F (F-test) และรวบรวมแนวทางการพัฒนาโดยการตีความวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ครูมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระยะเวลา 5-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระยะเวลา 11 - 20 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระยะเวลาตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมรายด้าน (n = 275)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.85	.80	มาก
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.81	.78	มาก
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.88	.76	มาก
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.87	.75	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.81	.83	มาก
รวม	3.84	.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = .72$) ทุกด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .76$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .75$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.85$, $SD = .80$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .83$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .78$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 275)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	วุฒิการศึกษา				t	P-value
	ปริญญาตรี (n = 203)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 72)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.88	.79	3.76	.83	1.01	.31
2.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.82	.79	3.76	.75	.54	.59
3.ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.89	.76	3.84	.76	.52	.61
4.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.87	.76	3.85	.71	.22	.83
5.ด้านการทำงานเป็นทีม	3.83	.85	3.75	.77	.70	.49
ภาพรวม	3.87	.79	3.7	.77	.60	.57

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน ตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) (n = 275)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1.ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	5.207	2.604	4.118*	.017
	ภายในกลุ่ม	272	171.967	.632		
	รวม	274	177.184			
2.ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.263	.313	.217	.805
	ภายในกลุ่ม	272	164.806	.606		
	รวม	274	165.069			
3.ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.971	.986	1.720	.181
	ภายในกลุ่ม	272	155.894	.573		
	รวม	274	157.865			
4.ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	.932	.466	.827	.439
	ภายในกลุ่ม	272	153.283	.564		
	รวม	274	154.215			
5.ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	.3.022	.1.511	2.221	.110
	ภายในกลุ่ม	272	185.041	.680		
	รวม	274	188.063			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.805	.902	1.758	.174
	ภายในกลุ่ม	272	139.639	.513		
	รวม	274	141.444			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกภาพรวมและรายด้าน ตามตัวแปรขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) (n = 275)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1.ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	5.178	2.589	4.094*	.018
	ภายในกลุ่ม	272	172.006	.632		
	รวม	274	177.184			
2.ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.836	.918	1.530	.218
	ภายในกลุ่ม	272	163.233	.600		
	รวม	274	165.069			
3.ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	4.143	2.071	3.665*	.027
	ภายในกลุ่ม	272	153.722	.565		
	รวม	274	157.865			
4.ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	4.053	2.027	3.671*	.027
	ภายในกลุ่ม	272	159.162	.552		
	รวม	274	154.215			
5.ด้านการทำงานเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.745	2.873	4.286*	.015
	ภายในกลุ่ม	272	182.318	.670		
	รวม	274	188.063			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.860	1.930	3.816*	.023
	ภายในกลุ่ม	272	137.583	.506		
	รวม	274	141.444			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนตามขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

การเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องเก่งในเรื่องความคิดรวบยอดของการทำงาน นำมาเป็นแนวทางในการทำงานของตนเอง เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถบูรณาการการทำงานได้ทุกระดับ และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาโดยผู้บริหารต้องประชุม SWOT หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของสถานศึกษาแล้วนำมาทำการวิเคราะห์โดยใช้ tows matrix เพื่อนำมาปรับใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันภายใต้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการทำงานสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ครูร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา พร้อมทั้งรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน โดยให้ครูมีความเต็มใจที่จะพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Put the right man on the right job in the right place at the right time. ยังคงเป็นประโยคเด็ดที่ใช้ได้ดีอยู่เสมอเมื่อผู้บริหารต้องวางแผนมอบหมายงานให้กับลูกน้องหรือคนในทีม เพราะการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นอีกหนึ่งหัวใจสำคัญที่จะทำให้การบริหารและองค์กรพัฒนาก้าวหน้า ผู้บริหารมีความสามารถ ความถนัดที่แตกต่างกัน ตนต้องรู้ในสิ่งที่เป็นจุดเด่นแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับงานให้เป็นโอกาสในการทำงานตามบริบทของสถานที่ทำงาน ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ก็จะทำให้การทำงานสำเร็จได้ นอกจากนี้อีกสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือการหมั่นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร พนักงาน และคนในทีมอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้นกว่าและพร้อมที่จะส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ความสามารถใหม่ ๆ โดยการใช้กิจกรรมการอบรมพัฒนา อบรมสัมมนา ด้านการพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ กิจกรรมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและหลากหลายสาขาวิชา ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

3. การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

สำนวน To put yourself in someone's shoes เป็นการเปรียบเปรยว่าให้เราเอาใจเขามาใส่ใจเรา หากเราต้องตกอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับเขา ผู้บริหารต้องเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน ผู้บริหารต้องรู้จักเร็ว ช้า หนัก เบา สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้ตามสถานการณ์และข้อมูลต่าง ๆ ที่มี ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความไวเนื้อเชื่อใจ เชื่อมั่นในทีมงานในการวางแผนปฏิบัติงาน และชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารต้องรู้จักประยุกต์ดัดแปลงองค์ความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ให้เข้ากับบริบทของตน โดยอาศัยพื้นฐานเดิม ทุนเดิมที่มีมาเป็นปัจจัยในการทำงาน อาศัยองค์ความรู้ของตนเอง ทีมงานทุกคน ทุกภาคส่วน มาสานต่อ

ความสำเร็จในรูปแบบของตนเอง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในและนอกเครือข่าย และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง พร้อมรับ และการตอบสนองของอนาคตที่มี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ (เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์, 2562)

5. การทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารต้องมีหลักในการทำงาน ยึดความถูกต้องมาก่อนถูกใจ การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้งานสำเร็จอย่างง่ายดาย แต่ทุกคนที่ทำงานด้วยกันต้องรู้ เข้าใจ ลงมือทำ แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ร่วมกันและเมื่อสำเร็จก็ภูมิใจด้วยกัน สำคัญกว่าสิ่งใด ผู้บริหารต้องไปนั่งในใจของผู้ร่วมงานให้ได้ ด้วยน้ำใจของตน ลงมือทำ เป็นแบบอย่างที่ดีให้เห็น ทุกคนยอมรับ การทำงานก็จะง่ายขึ้น เมื่อการทำงานระบบทีมสามารถบรรลุความสำเร็จได้ ย่อมเกิดความรู้สึกภูมิใจกลับมาต่อองค์กรและบุคลากรทุกคน สิ่งนี้จะช่วยสร้างกำลังใจในการทำงานให้ทำงานได้ดีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดผลสำเร็จ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ทุกแห่งได้นำกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นวิธีการจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ในการปฏิบัติหรือการดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ จะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2560) มีผลต่อการพัฒนาองค์การทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พบมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมและสัมมนาเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับเป้าหมายทางการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะดี เก่ง และมีความสุข ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่วางไว้ จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณี กลิ่นเทศ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับครูผู้สอนทุกระดับการศึกษา ครูแต่ละคนต่างร่วมรับผิดชอบที่จะช่วยกัน ทำให้การปรับปรุง และการเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้ง่าย ครูยอมรับต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนของตน สอดคล้องกับอูษณีย์ ศรีเจริญ และจรัส อติวิทยากรณ์ (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด จำแนกตามตัวแปรประสพการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญของต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการบริหารงานและการตัดสินใจ ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนได้รับความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ มีการปรึกษาหารือ เข้าใจถึงกระบวนการต่าง ๆ จนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจุฑาพร ชินทัพพ์ และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2560) ศึกษา อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของสมาคมมวยไทยสมัครเล่นแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ จำแนกตาม ประสพการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมองว่าขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานมีผลต่อปัจจัยในการบริหารงาน เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีประสพการณ์ในการบริหารงานที่ต่างกัน โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีประสพการณ์การทำงานที่มาก ใกล้เคียงเคียงอายุราชการ ผ่านประสพการณ์ร้อนหนาวมามาก ในทางกลับกันมีความแตกต่างพอสมควรกับผู้บริหารสถานศึกษาหน้าใหม่ มีประสพการณ์น้อยในการบริหาร และสืบเนื่องจากโครงการต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการได้จัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างพอสมควร ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ ทองอากาศ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 ท่าน ในประเด็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องเก่งในเรื่องความคิดรวบยอดของการทำงาน นำมาเป็นแนวทางในการทำงานของตนเอง เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถบูรณาการการทำงานได้ทุกระดับ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นอีกหนึ่งหัวใจสำคัญที่จะทำให้การบริหารและองค์กรพัฒนาก้าวหน้า ผู้บริหารมีความสามารถ ความถนัดที่แตกต่างกัน ตนต้องรู้ในสิ่งที่เด่นแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับงานให้เป็นโอกาสในการทำงานตามบริบทของสถานที่ทำงาน ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ก็จะทำให้การทำงานสำเร็จได้ นอกจากนี้อีกสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือการหมั่นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร พนักงาน และคนในทีมอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้นกว่า และพร้อมที่จะส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ความสามารถใหม่ๆ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้บริหารควรเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน ผู้บริหารต้องรู้จักเร็ว ช้า หนัก เบา สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้ตามสถานการณ์และข้อมูลต่าง ๆ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องรู้จักประยุกต์ดัดแปลงองค์ความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ให้เข้ากับบริบทของตน โดยอาศัยพื้นฐานเดิม ทunes เดิมที่มีมาเป็น ปัจจัยในการทำงาน อาศัยองค์ความรู้ของตนเอง ทีมงานทุกคน ทุกภาคส่วน มาสานต่อความสำเร็จในรูปแบบของตนเอง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในและนอกเครือข่าย และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง พร้อมรับ และการตอบสนองของอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องมีหลักในการทำงาน ยึดความถูกต้องมาก่อนถูกใจ การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้งานสำเร็จอย่างง่ายดาย แต่ทุกคนที่ทำงานด้วยกันต้องรู้ เข้าใจ ลงมือทำ แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ร่วมกันและเมื่อสำเร็จก็ภูมิใจด้วยกัน สำคัญกว่าสิ่งใด ผู้บริหารต้องไปนั่งในใจของผู้ร่วมงานให้ได้ ด้วยน้ำใจของตน ลงมือทำ เป็นแบบอย่างที่ดีให้เห็น ทุกคนยอมรับ การทำงานก็จะง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารยังมีน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครู เข้าใจในความสามารถที่แตกต่างกัน และส่งเสริมให้ครูเกิดการ

พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

2. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่าง ควรได้รับการส่งเสริมและได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยความเท่าเทียม

3. ผู้บริหารควรยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เน้นให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันภายใต้ความเข้าใจ เชื่อมมั่นในทีมงานในการวางแผนการปฏิบัติงาน และชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนอกเหนือจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารและการจัดการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกศณี กลืนเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสาขาวិชาการการจัดการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จุฑาทพร ชินทัฬห์และพิพัฒน์นันทนารณ์. (2560). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบต่อ สังคมที่มี ผลต่อภาพลักษณ์ของสมาคมมวยไทยสมัครเล่นแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(3), 121-131.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชรินทร์ วงสาร และศันสนีย์ จະสุวรรณ. (2564). *คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา*. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและ นานาชาติครั้งที่ 14 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021" วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564.
- ศราวุธ ทองอากาศ. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยะของและตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เหิงยีน ถิพู้อ่า และสิรินาถ จงกลกลาง. (2561). การศึกษาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน มัธยมศึกษา ตอนปลายจังหวัดกาบั่ง ประเทศเวียดนาม. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(2), 14-18.

เอกราช โฆสิตพิมานเวช. (2560). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น*. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน ในการกำกับสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ระยะที่ 4 ปีการศึกษา 2560-2565.

อุษณีย์ ศรีเจริญ และจรัส อติวิทยาภรณ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.





ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
 Administrative Factors of School Administrators Affecting School Effectiveness
 Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 2

เกริกไกร แซ่เลี้ยว^{1*} และกนกกร ศิริสุข²
 Kerkkrai Sae-Leaw^{1*} and Kanokkorn Sirisuk²

นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริการการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา¹
 Student, Master of Education Program Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา²
 Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: Tee3032@hotmail.com เบอร์ติดต่อ: 095-423-8905

(Received: June 9, 2023; Revised: June 23, 2023; Accepted: June 30, 2023)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 327 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .983 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด และ 3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_7) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (X_2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_3) และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .272 (X_7) + .245 (X_2) - .228 (X_3) + .141 (X_1)$

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This independent study was aimed to 1) Study the administrative factors of school administrators 2) Study the effectiveness of schools and 3) Study the administrative factors of school administrators affecting the effectiveness of schools under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 2. The sample group was teachers under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 2. The sample group was 327 people which then randomly stratified by Stratified Random Sampling according to the size of the school, following by simple random sampling or drawing lots by lottery. The tool used for data collection was a questionnaire that was a checklist and a 5-level Rating scale, with a reliability of 0.983 for the whole copy. The statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation, and the Stepwise Regression Analysis. The results showed that:

1. School administrative factors of school administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 2, in overall aspect, was at the highest level. When considering each aspect, it was found that they were at high and the highest level. 2) School effectiveness under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 2, in overall aspect, was at the highest level. When considering each aspect, it was found that they were at high and the highest level and 3) Stepwise Regression Analysis of school administrator factors affecting school effectiveness under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 2, it was found that the factors that affected the effectiveness of schools were: Information technology factors (X_7), Administrative process factors (X_2), Leadership factors (X_3), and Organizational structure factors (X_1). The forecasting equation could be written as follows:

Equation in standard score form

$$\hat{Z} = .272 (X_7) + .245 (X_2) - .228 (X_3) + .141 (X_1)$$

Keywords: Administrative Factor; School Effectiveness; School Administrator

บทนำ

การพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ คุณภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติได้เป็นอย่างดี แม้ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเมืองนั้นมีคุณภาพ ประเทศนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า แต่บุคคลจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของรัฐ ประเทศจึงได้กำหนดนโยบายการศึกษาไว้ในกฎหมายและแผนแม่บทของชาติ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่ตั้งแต่อายุเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” อีกทั้งสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2550-2579 ที่ได้วางเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

จากรัฐธรรมนูญและแผนการศึกษาชาติที่กล่าวไว้นั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาตามภารกิจหลักของสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและสามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

การบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น เป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาทุกส่วน ดังที่ อิศรา โสทธิสงค์ (2564) กล่าวว่า หัวใจของการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะอาชีพ ทักษะทางสังคม และทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนที่จบการศึกษาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถพัฒนาสังคมได้ต่อไป

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างต้องการบริหารงานสถานศึกษาให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา Reid, David and Peter (1998) กล่าวว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารการศึกษาในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อนำมาวิเคราะห์เป็นปัจจัยการบริหาร สามารถสรุปปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ทั้งหมด 7 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
- 2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร
- 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
- 5) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- 6) ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ และ
- 7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

การบริหารการศึกษาปัจจุบันต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะมาตรา 50 ซึ่งเป็นการกำหนดให้สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเน้นประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557)

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เป็นลักษณะของความสามารถของสถานศึกษาในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในสมัยยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษา ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสถานศึกษาสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ และสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบูรณาการมีการประสานเพื่อรวมพลังให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554) ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้แสดงไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย เมื่อนำมาวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถสรุปประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

จากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ด้านบริการและด้านผลผลิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ยังมีจุดอ่อนในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2565 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเป้าหมายและไม่ถึงร้อยละ 50 และในเรื่องนักเรียนส่วนหนึ่งยังมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยเฉพาะความมีวินัย ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนในด้านครูและบุคลากร พบว่า ครูและบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน เนื่องจากขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับยังดำเนินการได้ไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากสถานศึกษาไม่วิเคราะห์ความต้องการและวางแผนการพัฒนางานอย่างจริงจัง อีกทั้งการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านการวิจัย (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ, 2565) ซึ่งจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจะสังเกตได้ว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งการที่ครูและบุคลากรยังขาดความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือแม้กระทั่งเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ยังต่ำกว่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนแสดงออก ทั้งนี้จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่น พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล และเป็นหลักประกันแก่ชุมชน สังคม ผู้ปกครอง เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ หรือผ่านการประเมินได้นั้น ก็จะส่งผลให้ความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง และชุมชนที่มีต่อสถานศึกษาลดลง สถานศึกษาที่อาจจะได้รับผลกระทบในด้านที่ผู้เรียนลดน้อยลง เพราะขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาก็จะดำเนินการบริหารได้อย่างยากลำบาก เพราะหากชุมชนและผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นแล้ว การที่จะขอความร่วมมือ หรือขอความช่วยเหลือ ก็อาจจะทำได้ยากยิ่งขึ้น

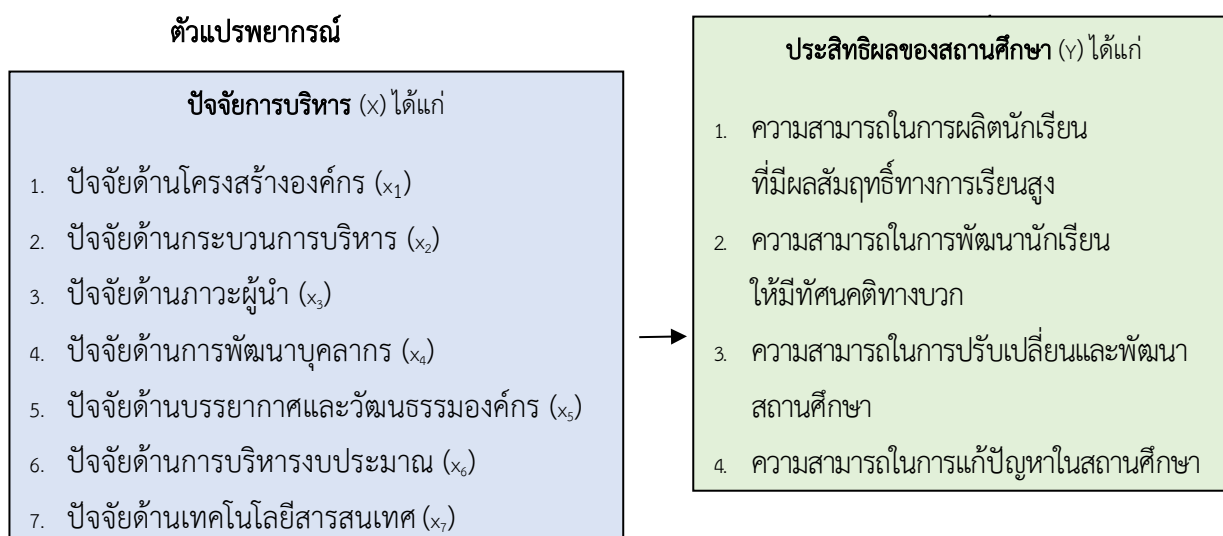
จากประเด็นปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และอาจจะส่งผลถึงเรื่องของประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ภารดี อนันต์นาวี (2551), กรุณา ภู่มะลิ (2556), บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556), ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556), วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557), ราตรี สอนดี (2559), ยุวดี ประทุม (2559), อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559), น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559), ฤทัยรัตน บุญอินทร์ (2559), วิภาพร ยืนยง (2560), กิตติพร พรงาม (2560), เสกสรรค์ รอดย้อย (2560), กัมพล เกศสาลี (2561), ประยงค์ ศรีโหมี (2561), เมรินทาล พัฒนทรัพย์ พิศาล (2561), จุฑามาต อิศระภิญโญ (2562), อีรพงศ์ อุปทุม (2562), ไทพนา ป้อมหิน (2562), ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2563), อรอุมา ไมยวงศ์ (2564), จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564), Hoy and Miskel (2001), Mott (1972) ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,161 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภูริวิเศษ, 2555) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มสถานศึกษา แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กสถานศึกษา ขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (IOC: Index of Item Objective Congruence) จากจำนวนทั้งหมด 70 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 69 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient โดยได้ค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เท่ากับ .985 แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เท่ากับ .926 และทั้งหมดเท่ากับ .983

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยระบุรายละเอียดจำนวนครูผู้สอนของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารและประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity)

3.2 การกระจายของตัวแปรตามทุกค่าของตัวแปรอิสระมีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

3.3 ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

3.4 กรณีตัวแปรอิสระหลายตัวไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยเป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายด้านและภาพรวม (n=327)

ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	4.69	0.48	มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร	4.59	0.55	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.55	0.57	มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	4.56	0.50	มากที่สุด
5. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.64	0.53	มากที่สุด
6. ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ	4.64	0.48	มากที่สุด
7. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.49	0.53	มาก
รวม	4.59	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ โครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.48$) รองลงมาปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณด้านบรรยากาศ ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.48$) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.53$) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.55$) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.50$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.57$) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายด้านและภาพรวม (n=327)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.45	0.43	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.55	0.38	มากที่สุด
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.56	0.46	มากที่สุด
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด
รวม	4.53	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.48$) รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.46$) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.38$) และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.43$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (n=327)

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	β	t	p-value
1. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_7)	.185	.034	.272	5.430***	.001
2. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (X_2)	.159	.036	.245	4.377***	.001
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_3)	-.143	.049	-.228	-2.943**	.003
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_1)	.105	.041	.141	2.553*	.011
ค่าคงที่	.807	.111	-	7.284***	.001

$R = .887$, $R^2 = .787$ adj. $R^2 = .783$, $df = 326$, $F = 236.748$, $SE_{est} = .16798$

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 78.70 ($R^2 = .787$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .16798 ($SE_{est} = .16798$) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ตัวแปรตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = .807 + .185 (X_7) + .159 (X_2) - .143 (X_3) + .105 (X_1)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = .272 (X_7) + .245 (X_2) - .228 (X_3) + .141 (X_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร รองลงมาปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้มีพันธกิจที่จะพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ รวมถึงพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะเป็นมืออาชีพ มีการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรและจัดการศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0 ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จึงได้มีการพัฒนาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น ทั้งการจัดการโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน กระจายงานโดยยึดเอาความถนัดและความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและแสดงความคิดเห็น มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการระบบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยการใช้ผ่านโครงการที่สถานศึกษากำหนด เพื่อให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ สุขพรหม (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการ

การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ
 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีการพัฒนา
 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัด ผ่านการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สถานศึกษา อีกทั้ง
 ทั้งสถานศึกษาก็มีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งทางด้านวิชาการ และด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก
 รวมถึงได้มีการคุณภาพสถานศึกษา รวมถึงคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดไว้ใน
 หมวดที่ 4 เรื่อง แนวการจัดการศึกษา มาตราที่ 30 กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ความว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียน
 การสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ
 การศึกษา และสอดคล้องกับ น้ำอ้อย สุนทรพฤษ (2559) ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศ
 ภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ศิริดาบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ศิริดาบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน
 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้าน
 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มี
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสอดคล้องกับ ยุติ ประทุม (2559) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ย
 จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายใน
 สถานศึกษาด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้
 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ขวัญทัย ภูสาร (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน
 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพรสวรรค์ สุขพรม (2564) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหาร
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
 มากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้าน
 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
 ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 4
 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร
 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครศรีธรรมราช เขต 2 มีพันธกิจที่จะปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหาร

จัดการขององค์กรและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จึงจะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ เพื่อที่จะตอบสนองต่อพันธกิจของสถานศึกษา อีกทั้งมีกระบวนการบริหารสถานศึกษา รวมถึงโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ ประยงค์ ศรีโหม (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษารายด้าน พบว่า ยังมีปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กร ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนได้ และด้านการพัฒนาบุคลากร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจของครูได้ และแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ และด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านควรส่งเสริมพัฒนาให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติและเป็นค่านิยมหน่วยงาน หรือมีการอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำเทคโนโลยีเหล่านั้นเข้ามาพัฒนาบริหารจัดการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อผลประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น ในส่วนของหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากรในสังกัด

3. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ แบบแผน และมีวัตถุประสงค์ชัดเจน

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในส่วนของเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำที่มีความเป็นแก่นผู้บริหารสถานศึกษา

5. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดทำบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสถานศึกษา อีกทั้งควรมีการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานหรือความถนัดของบุคคลนั้น ๆ

6. สถานศึกษาควรมีการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา ในด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เนื่องจากในด้านนี้ยังมีระดับคุณภาพน้อยกว่าด้านอื่น ๆ และยังสามารถที่จะพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นได้อีก ซึ่งการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จะเป็นตัวชี้วัดที่บอกถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ไปทำการวิจัยในรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผล โดยใช้ปัจจัยการบริหารในการพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาประสิทธิผล

2. ควรมีการนำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ไปวิจัยเชิงคุณภาพ หรือวิธีผสมผสาน

3. ควรมีการการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณ ภูมะลิ. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- กัมพล เกศสาลี. (2561). การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 12(2), 503-514.
- กิตติพร พรงาม. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- จุฑามาศ อิศระภิญโญ. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไทพนา ป้อมหิน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม.
- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นคร เสรีรักษ์ และภรณี ติราชบุรีวิเศษ. (2555). *วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก*. กรุงเทพมหานคร : สามลดา.
- น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตีพิมพ์ฉบับลง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ประยงค์ ศรีโหม้. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2563). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พรสวรรค์ สุขพรหม. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : มนตรี.
- เมรินทกอล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานของสถานศึกษา* สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 7(1), 140-150.
- ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชกิจจานุเบกษา. *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. (2560). เล่มที่ 135 ตอนที่ 40 ก.
- ราตรี สอนดี. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาพร ยืนยง. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554*. (อัคราเนนา).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสกสันต์ รอดย้อย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 4(3), 25.
- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิศรา ไสยสิทธิ์. (2564). ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566 จาก <https://www.edusandbox.com/24th-sep-2021-sandbox-meetings/>
- Reid, Ken, Hopkins, David and Holly, Peter. (1998). *Toward the Effective School*. Oxford: Basic Blackwell Ltd.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (6th ed.) Mc Graw-Hill.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.





ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราง กระบี่
The Relationship Between Technological Leadership in the New Normal of School
Administrators' Lifestyles and the Efficiency in the Performance of Teachers under
Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi

ปิยะวัฒน์ รักษาวี^{1*} และนิรันดร์ จุลทรัพย์²
Piyawat Rakrawee^{*} and Niran Chullasap²

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่¹
Student, Education Program Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University¹
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่²
Education Program Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University²
*Corresponding author, e-mail: krupiyawat@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ : 086-470-2102

(Received: May 3, 2023; Revised: May 26, 2023; Accepted: May 30, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และ 4) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 352 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่และแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่น .921 และ .891 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน วิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการ

ตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการนำสื่อเทคโนโลยีมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล ระดมทุนจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงเทคโนโลยีภายในสถานศึกษา และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยุควิถีชีวิตใหม่

Abstract

The objectives of this research were to study 1) Technology leadership in the new normal of school administrators' lifestyles 2) Efficiency in performance of teachers 3) Relationship between technology leadership in the new normal of school administrators' lifestyles and the efficiency in performance of teachers and 4) guidelines for promoting and developing technological leadership in new normal of school administrators' lifestyles. The sample group was teachers. The sample size was determined by Taro Yamane ready-made table, 352 people using a stratified random sampling. The tool used was a questionnaire on technological leadership in the new normal of school administrators and a questionnaire on teacher performance efficiency. Find the Index of Item Objective Congruence value was in the range of 0.67-1.00 and confidence values of .921 and .891. Analyze the data by finding the mean, standard deviation and Pearson's simple correlation statistics. Qualitative research by interviewing key informants. 6 people were selected by specific method. Data were analyzed by content analysis. The research revealed that;

1) The result of data collection by questionnaire found that technology leadership in the new normal of school administrators was in high level. 2) Performance efficiency of teachers was in high level. 3) The relationship between technological leadership in the new normal of school administrators and the performance efficiency of teachers overall, tended to high level in the positive correlation at a statistical significance of 0.01. and 4) Guidelines for promoting and developing technological leadership in the new way of life of school administrators Encourage teachers to participate in technology goal setting and vision. Support the use of technology media to adapt and apply in teaching and learning management. measurement and evaluation Raise funds to allocate budgets to improve technology within educational institutions. and behave as a good role model in using technology

Keywords: Technology Leadership; Efficiency in performance; New Normal

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง อันเป็นผลมาจากการแข่งขันเพื่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของโลก การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ความหลากหลายทางวัฒนธรรมภูมิปัญญาและความรู้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อการปรับตัวขององค์การทุกภาคส่วน ผู้นำองค์กรในฐานะผู้บริหารและรับผิดชอบองค์การ จึงต้องมีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารงานในสถานศึกษาซึ่งเป็นงานที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการทำงานในลักษณะต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูล และการทำงานเป็นกลุ่ม และต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้แบบออนไลน์ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วัตทัศน์ตามอรรถาธิบาย หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ และห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ชัยยา บัวหอม, 2563) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการนั้นประสบความสำเร็จ คือ “ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี” ในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้และบูรณาการในการบริหารจัดการองค์การ มีการจัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีของบุคลากรและสมาชิกขององค์การ พร้อมทั้งส่งเสริม อำนวยความสะดวก ผลักดัน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและสมาชิกในองค์การได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การให้พร้อมรับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ (เจษฎา ชวนะไพศาล, 2563)

ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนที่ต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในที่นี้หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด (สิรินภา ทาระนัด, 2561) ซึ่งจากการศึกษาของ อุษคม เจริญจินดา (2563) พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา เนื่องจากเทคโนโลยีช่วยให้การทำงานนั้นมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว และมีความแม่นยำ สามารถตรวจพบข้อผิดพลาดได้โดยง่าย ช่วยให้มีการทำงานที่ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน

แต่เนื่องด้วยในหลายปีที่ผ่านมา ได้มีสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 สาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศในวันที่ 30 มกราคม 2563 และ ประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่วโลกในวันที่ 11 มีนาคม 2563 (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2563) ซึ่งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อมวลมนุษยชาติจนทำให้เกิดเป็นยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal Age) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้า ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย หรือยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ในด้านการศึกษา นั้น การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างมาก ทั้งในเรื่องของข้อจำกัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์

โอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ ทักษะในการสอนออนไลน์ของครู รวมถึงความเสี่ยงที่โรงเรียนจะกลายเป็นแหล่งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แต่ในอีกมุมหนึ่งแม้เชื้อไวรัสโควิด-19 จะสร้างปัญหาและความยุ่งยากให้การศึกษาไทย แต่กลับเป็นตัวแปรในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับการศึกษา และเป็นตัวขับเคลื่อนในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบการศึกษาไทย (สุวิมล มธรส, 2564)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ และ เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารวางแผนด้านเทคโนโลยีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารวางแผนด้านเทคโนโลยีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,905 คน
กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 จากการคำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจะได้เท่ากับ 352 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วน และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษาในเทศก์ผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบจำนวน 6 ด้าน รวม 30 ข้อ ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักทฤษฎี ทั้ง 7 ท่านคือ กนกวรรณ โพธิ์ทอง (2559), CASTLE (2009), สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (ISTE) (2019), สุนันทา สมใจ (2561), สุภัทพรา สังขวร (2560), นิศาชล บำรุงภักดี (2564) และ สุเขต หมัดอะดัม (2562) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน รวม 20 ข้อ ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักทฤษฎีทั้ง 5 ท่านคือ Perterson and Plowman (2014), สมพิศ สุขแมน (2556), เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559), สุรรัตน์ คำขมุข (2563) และ พงธิสิทธิ์ อุทุม (2559) และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67-1.00
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนสังกัดประถมศึกษาซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .921 และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .891

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างด้วยระบบ Google Form ผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดที่มีครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 352 คน และผู้วิจัยรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google form รวบรวมกลับคืนมาจำนวน 352 คนคิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 2.1 ผู้วิจัยส่งประเด็นสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำนวน 6 คน พร้อมนัดหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน
 - 2.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง
 - 2.3 ถอดเทปบันทึกคำสัมภาษณ์และทำการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วจึงสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีคำนวณโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี อดนำข้อมูลท่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการแปลผลค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยมาก

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีการแปลผลค่าคะแนน ดังนี้

ค่า r มีค่า 0.01-0.20 มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่า r มีค่า 0.21-0.40 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่า r มีค่า 0.41-0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่า r มีค่า 0.61-0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่า r มีค่า 0.81-1.00 มีความสัมพันธ์สูง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 63.92 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.68 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 82.95 และโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.08

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ะปะปี

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ะปะปี ในภาพรวมรายด้าน (n = 352)

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ะปะปี	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์	3.89	.77	มาก
2. ด้านการเรียนการสอน	3.87	.78	มาก
3. ด้านการผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ	3.93	.74	มาก
4. ด้านการสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการ	3.92	.73	มาก
5. ด้านการวัดและการประเมินผล	3.88	.80	มาก
6. ด้านสังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม	3.89	.80	มาก
รวม	3.90	.71	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ะปะปี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, SD = 0.71) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, SD = 0.74) รองลงมาคือด้านการสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.92$, SD = 0.73) และน้อยที่สุดคือด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.87$, SD = 0.78) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ะปะปี

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ะปะปี (n = 352)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาต่ง ะปะปี	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.97	.71	มาก
2. ด้านปริมาณ	4.00	.68	มาก
3. ด้านเวลา	3.86	.74	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.87	.73	มาก
รวม	3.92	.68	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือในด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.70$) และน้อยที่สุดในด้านเวลา ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.74$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ($n = 352$)

ปัจจัย	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	.91**	.00	ระดับสูง	บวก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 5 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารวางแผนด้านเทคโนโลยีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ คือ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการศึกษา พยายามหาความรู้เพิ่มเติม เปิดรับความรู้ เรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามา กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม มองเห็นภาพได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ทำให้ทุกคนในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่วางวิสัยทัศน์ไว้

2. ด้านการเรียนการสอน คือ ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบแนวทางในการบริหารงานสำหรับพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ต้องพัฒนาภาวะผู้นำในการกระตุ้น กำกับติดตาม เสริมแรงให้ขวัญกำลังใจแก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนด้วยความทุ่มเท มีการนำเอาสื่อเทคโนโลยีมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครูผู้สอนคนอื่น ๆ

3. ด้านการผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ คือ ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมหรือศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ขอเข้าศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จหรือเป็นต้นแบบในการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ พยายามเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ปฏิบัติ กำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนในการทำงานให้ทุกฝ่ายนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้การทำงาน เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ง่าย และรวดเร็ว

4. ด้านการสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการ คือ ต้องส่งเสริมผู้บริหารให้ตระหนักถึงความสำคัญของระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ เปลี่ยนตนเองให้เป็น User มากกว่าที่จะเป็นแค่ Manager พยายามจัดสรรงบประมาณหรือระดมทุนเพื่อปรับเปลี่ยน ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้ดีขึ้น

5. ด้านการวัดและการประเมินผล คือ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนครูให้ใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับประยุกต์ใช้ ยกย่องเสริมแรง ให้กำลังใจแก่ครูผู้ที่กระทำได้ดีจนเป็นแบบอย่าง พยายามจัดอบรมให้แก่ครูผู้สอน เพื่อที่จะทำให้ทุกคนเกิดทักษะและแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล

6. ด้านสังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามติดตามข่าวสาร เพื่ออัปเดตข้อมูลกฎหมายใหม่ ๆ ทำความเข้าใจตัวกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แม่นยำ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องสร้างการรับรู้ร่วมกัน ทั้งของครู ผู้บริหาร ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน ว่าสิ่งใดสามารถทำได้และไม่สามารถทำได้ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของตัวกฎหมาย ติดตามข่าวสาร และยึดถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิสาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชลนที พัวสี (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน และสอดคล้องกับ สุหฤต หมดอดัม (2562) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในยุควิถีชีวิตใหม่ที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วและทันสมัย จึงทำให้ครูผู้สอนต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สิริินภา ทาระนัด (2561) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรหมราย (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเราอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในช่วงของการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ที่เป็นเหมือนกับตัวกระตุ้นให้เกิดการใช้เทคโนโลยีในวงกว้าง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่ ต้องมีการปรับตัวในการเป็นผู้นำเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดการทำงานที่สะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงานต่าง ๆ สนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้และการสอน อีกทั้งต้องเป็นผู้สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนันท์ ทูลคำเตย (2561) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วยด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนการสอน ด้านการผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการ ด้านการวัดและการประเมินผล และด้านสังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารวางแผนด้านเทคโนโลยีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ แนวทางในการพัฒนา คือ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายาม หาความรู้เพิ่มเติม เปิดรับความรู้ เรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามา พยายามที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปได้ด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพโดยอาศัยเทคโนโลยีมาใช้อย่างจริงจัง กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมมองเห็นภาพได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดการตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ทำให้ทุกคนในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่วางวิสัยทัศน์ไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ควรจัดอบรม

สัมมนาการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างความตระหนักด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ นำไปสู่การปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรในการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโดยวิธีการ SWOT

2. ด้านการเรียนการสอน แนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบแนวทางในการบริหารงานสำหรับพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู อีกทั้งผู้บริหารยังต้องพัฒนาภาวะผู้นำในการกระตุ้น กำกับติดตาม เสริมแรงให้ขวัญกำลังใจแก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนด้วยความทุ่มเท มีการนำเอาสื่อเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครูผู้สอนคนอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านสนับสนุนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน คือ จัดอบรมการใช้สื่อการสอนด้านเทคโนโลยี จัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ ท่วมอุบลัมภ์ (2562) ได้ทำการศึกษา แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำทางเทคโนโลยีของครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน คือ โรงเรียนจะต้องสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยสนับสนุนการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก ครูต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ครูมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลการเรียน

3. ด้านการผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมหรือศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในการนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ขอเข้าศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จหรือเป็นต้นแบบในการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ผู้บริหารเองก็ต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ปฏิบัติ กำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนในการทำงานให้ทุกฝ่ายนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้การทำงาน เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น เช่น การประเมินผลงานด้วยระบบออนไลน์ เชื่อมผลงานหลักฐานจากเว็บไซต์ของครู แทนการประเมินจากกระดาษ หรือหลักฐานที่เป็นเอกสารแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ จัดสรรงบประมาณในการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น สื่อออนไลน์เรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างความตระหนักในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ ท่วมอุบลัมภ์ (2562) ได้ทำการศึกษา แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำทางเทคโนโลยีของครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ คือ ครูต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบงานหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา

4. ด้านการสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการ แนวทางในการพัฒนา คือ ต้องส่งเสริมผู้บริหารให้ตระหนักถึงความสำคัญของระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ ว่าอะไรถ้าปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนแล้วจะยิ่งทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาสูงขึ้น อาจจะไม่ต้องถึงขั้นที่รู้สึก รู้ละเอียดยด แต่ให้มองภาพออกว่าต้องใช้สเปกชั้นต่ำของแต่ละอุปกรณ์ระดับไหน หากประสิทธิภาพของเครื่องมือเครื่องมือไม่ตอบสนองต่อความต้องการในยุคปัจจุบันก็ต้องพยายามที่จะจัดสรรงบประมาณมาเพื่อปรับเปลี่ยน หรือปรับปรุงให้ดีขึ้นใช้ได้ พยายามอย่าฝืนเพื่อให้นักเรียนหรือครูใช้เท่าที่ให้ได้ เพราะจะยิ่งทำให้คุณภาพของผู้เรียนลดน้อยถอยลง พยายามพัฒนามนุษย์สัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนเพื่อหาทางระดมทุนในกรณีงบประมาณจากส่วนกลางไม่เพียงพอ หรือเขียนของบเพิ่มจากเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อมีโครงการใดที่สามารถนำไปใช้ได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนตนเองให้เป็น User มากกว่าที่จะเป็นแค่ Manager คือ ผู้บริหารต้องรู้จักเกี่ยวกับการนำเอาเทคโนโลยีแต่ละอย่างมาใช้ รู้ว่าแต่ละอย่างเมื่อนำมาใช้แล้วจะส่งผลอย่างไร สามารถยกระดับการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาหรือไม่ สิ่งไหนเป็นสิ่งที่จำเป็นก่อนหลัง ต้องใช้งบประมาณจากส่วนไหน สิ่งเหล่านี้ต้องเริ่มจากตัวผู้บริหารมากกว่าการมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องไปศึกษาแล้วนำมาเสนอเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ จัดสรรงบประมาณในการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น สื่อออนไลน์เรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างความตระหนักในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ ท้วมอุปถัมภ์ (2562) ได้ทำการศึกษา แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำทางเทคโนโลยีของครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ คือ ครูต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบงานหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา

5. ด้านการวัดและการประเมินผล แนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยเฉพาะการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับประยุกต์ใช้ ไม่จำเป็นว่าต้องเป็นแค่วิชาคอมพิวเตอร์ที่จะสามารถส่งงานทางระบบออนไลน์ได้ ผู้บริหารต้องพยายามเป็นต้นแบบ ยกย่อง เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ครูผู้ที่กระทำได้ดีจนเป็นแบบอย่าง ขอความร่วมมือให้ครูทุกคนลดอคติลง และช่วยกันประคับประคองนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาให้ผ่าน เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และสร้าง Connection เพื่อหาบุคลากรที่มีความสามารถมาจัดอบรมให้แก่ครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนทุกคนเกิดทักษะและแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ในส่วนของผู้บริหารเอง ก็ต้องเป็นแบบอย่างในการวัดและประเมินผลเช่นเดียวกัน เช่น การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่จำเป็นต้องขอเอกสารจากครูแต่ผลักดันให้ครูทำส่งแบบออนไลน์ ใช้โทรศัพท์ขององค์กรในการฝากไฟล์ อีเมลฝากไฟล์สำหรับเช็คหลักฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ ท้วมอุปถัมภ์ (2562) ได้ทำการศึกษา แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำทางเทคโนโลยีของครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ด้านการวัดผลและการประเมินผล คือ โรงเรียน

ควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผลทางการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเก็บ รวบรวมข้อมูล การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

6. ด้านสังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม แนวทางในการพัฒนาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพยายามติดตามข่าวสาร เพื่ออัปเดตข้อกำหนดใหม่ ๆ ทำความเข้าใจตัวกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แม่นยำ และ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องสร้างการรับรู้ร่วมกัน ทั้งของครู ผู้บริหาร ชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียน ว่าสิ่งใดสามารถทำได้ สิ่งใดเป็นสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ ให้ตระหนักถึงความสำคัญของตัว กฎหมาย และยึดถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สิ่งเหล่านี้นอกจากจะช่วยป้องกันความเสี่ยงในการประพฤติดังกล่าวของ บุคลากรภายในสถานศึกษาแล้ว ยังจะทำให้ครูสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปสอนต่อให้แก่ นักเรียนเพื่อป้องกันตัวเองใน อนาคตได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ ท่วมอุปถัมภ์ (2562) ได้ทำการศึกษา แนวทางในการ พัฒนาคุณลักษณะผู้นำทางเทคโนโลยีของครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี คือ โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูเป็น แบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี มีความรับผิดชอบทางเทคโนโลยีต่อสังคม ครูสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร โดยใช้ เทคโนโลยีไม่ขัดต่อกฎหมายและพระราชบัญญัติ

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน กระบี่ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระบี่ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยียุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี สนับสนุน กระตุ้น กำกับ ติดตาม เสริมแรงให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล กำหนด เป็นนโยบายเร่งด่วนในการทำงาน เพื่อให้นำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ระดมทุน จัดสรรงบประมาณเพื่อปรับเปลี่ยน หรือ ปรับปรุงเทคโนโลยีภายในสถานศึกษา และประพฤติดังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน การเรียนการสอน มีคะแนนอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนา

ตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ พยายามที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนพยายามบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับกระบวนการจัดการเรียนรู้

2. จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเวลามีคะแนนอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นครูผู้สอนควรพัฒนาตนเองให้เข้าใจในระบบการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นแบบไม่มีงานค้าง และส่งมอบงานได้ตรงตามกำหนดนัดหมาย พยายามพัฒนาเทคนิคการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ

3. จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าใช้จ่าย สูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้ครูใช้ระบบเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารเองก็ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม ในส่วนของผู้บริหารจึงควรอำนวยความสะดวกด้านซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์ เพื่อให้ครูมีซอฟต์แวร์ที่สามารถใช้งานได้ โดยที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องหาข้อมูลเพื่อที่จะเลือกใช้ซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมที่สุด เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ควรมีการระดมทุน หรือตั้งงบประมาณไว้สำหรับบริหารจัดการด้านนี้โดยเฉพาะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้ มาเสนอแนะเพื่อให้มีความแข็งแกร่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันในงาน หรือความสุขในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่แน่ชัดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ โพธิ์ทอง และคณะ. (2559). ผลของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียน โดยมีการรู้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนของครูเป็นสื่อกลาง ต่อประสิทธิผลครูในโรงเรียนสตรีตำบล ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 1(3). 255-269.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขต ทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยยา บัวหอม. (2563). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา. รายงานการวิจัยโรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ*.
- ชลนที พัวสี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 8(2). 56-64.
- ณัชนันท์ พูลคำเตย. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 33(2). 71-78
- ธนภรณ์ พรหมราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สงขลา 7. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร สถานศึกษากับ ประสิทธิภาพโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรภรณ์ ดวงขึ้น. (2563). *การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. วารสารศิลปะการจัดการ*. 4(3), 783-795.
- รสสุคนธ์ ท่วมอุปถัมภ์. (2562). *แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำทางเทคโนโลยีของครูโรงเรียนสามโคก สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยครูสุริยเทพ.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2566 จาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/>.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุนันทา สมใจ. (2561). *การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี*. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(1). 31-41.
- สุภัทตรา สังขวร. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรรัตน์ คำขมุ. (2563). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล มธูรส. (2564). *การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19. วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40). 33-42.

- สุหต หมดอะดัม. (2562). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา แห่งชาติ*. 20(1), 1,905-1,915.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. (2565). *ข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่*. งานทะเบียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่.
- อุษคม เจียรจินดา. (2563). เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขต กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(2). 59-70.
- Castle. (2009). *Principal Technology Leadership Assessment*. Retrieved Jun, 2014, from http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcontent/uploads/2010/02/ptla_info_packet.pdf.
- International Society for Technology in Education. *ISTE National Educational Technology Standards (NETS) and Performance Indicators for Administrators*. Accessed October 1, 2019. Available from https://id.iste.org/docs/pdfs/nets-for-administrators-2002_en.pdf?sfvrsn=2.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed) New York. Harper and Row Publications.





ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
Ethical Leadership of Administrators affecting Core Competencies in Work of Teachers
under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3

จุฑาภรณ์ ยมพามาศ^{1*} และกนกกร ศิริสุข²
Chuthaphon Yomphamat¹ and Kanokkorn Sirisuk²

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา¹
Student, Master of Education Program Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา²
Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: V0620724876@gmail.com เบอร์ติดต่อ: 062-0724876

(Received: June 19, 2023; Revised: July 8, 2023; Accepted: July 14, 2023)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) ศึกษาสมรรถนะหลักในการทำงานของครู และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 312 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ (X_4) ด้านความเคารพ (X_3) และ ด้านความรับผิดชอบ (X_5) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .841 + .447 (X_4) + .232 (X_3) + .145 (X_5) \quad \hat{Z} = .517 (X_4) + .262 (X_3) + .171 (X_5)$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สมรรถนะหลัก การบริหารการศึกษา

Abstract

The objectives of this Independent Study were aimed to 1) Study of ethical leadership of school administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3, 2) Study the core competencies in work of teachers and 3) Study of the ethical leadership of administrators affecting core competencies in work of teachers. The sample group was the civil servants (teachers). The sample size was determined using the Krejcie and Morgan ready-made table as 312 teachers. which then randomly stratified by Stratified Random Sampling according to the size of the school, following by simple random sampling or drawing lots by lottery. The tool used for data collection was a questionnaire that was a checklist and a 5-level Rating scale, with a reliability of 0.98 for the whole copy. The statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results showed that:

1) Ethical leadership of school administrators, in overall and each aspect, were at a high level. 2) Core competencies in work of teachers, in overall and each aspect, were at a high level. and 3) Ethical leadership of administrators core competencies in work of teachers under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3, there were 3 variables: Honesty (X_4), Respect (X_3), and Responsibility (X_5). The forecasting equations in the form of raw scores and standard scores as follows:

$$\hat{Y} = .841 + .447 (X_4) + .232 (X_3) + .145 (X_5) \quad \hat{Z} = .517 (X_4) + .262 (X_3) + .171 (X_5)$$

Keywords: Ethical Leadership; Core Competencies; Education Administration

บทนำ

คนดี มีความรู้คู่จริยธรรม คือคุณสมบัติของคนที่ดีที่ต้องการ คุณสมบัตินี้จะเกิดได้ด้วยการศึกษา ดร.สมเกียรติ บุญรอด ผู้ช่วยเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ชี้ให้เห็นความสำคัญเรื่องการสร้างคนดีว่า “คุณธรรม และจริยธรรมของเด็กสำคัญมาก เพราะเด็กคืออนาคตของชาติ ประเทศชาติจะเดินไปข้างหน้าได้ต้องอาศัยเด็กในวันนี้ ถ้าเราไม่สามารถที่จะสร้างจริยธรรมและคุณธรรมให้เกิดขึ้นได้ ต่อไปก็จะลำบาก” และที่สำคัญ “ผู้ใหญ่ต้องเป็นต้นแบบ ให้เด็ก เพราะการปฏิบัติให้เห็นเป็นให้ดู มีผลมากกว่าคำสอน ทั้งครูบาอาจารย์ ครอบครัวต้องเป็นต้นแบบให้กับเด็ก จริงอยู่ว่าการปลูกฝังเป็นหน้าที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ แต่เราก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง” (บุพผา บุญสมสุข, 2561)

อีกทั้งในรัฐธรรมนูญยังมุ่งเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย มีความภาคภูมิใจในชาติ มีความสามารถ เชี่ยวชาญได้ตามนัดของแต่ละคน และยังคงมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาให้ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายตามความนัดของบุคคลนั้น เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพครู สอดคล้องกับหมวด 16 การปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาในมาตรา 258 จ. ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ

ความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีการส่งเสริมการพัฒนาครูรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจึงต้องมีภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เตือนใจ สุนกุล, 2562) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้บริหารเป็นหน้าตาของสถานศึกษาที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครู และ คุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตามการเปลี่ยนแปลงใน โลกยุคปัจจุบัน (ชีวิน อ่อนละอ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนหา, สุชาติ บางวิเศษ, 2564)

ในบริบทของสถานศึกษานอกจากการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วนั้น อีกบุคคลสำคัญในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ก็คือครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีความหมายและสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ซึ่งในปัจจุบันยังมีหลายหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการโดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและกำหนดคุณภาพครู หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร และสนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กรได้ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ต้องมียึดประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ สมรรถนะจึงเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

ดังนั้น ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะของครู เพื่อให้เกิดผลการทำงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานงานที่กำหนดไว้ หรือสูงกว่าตามที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้กล่าวถึงสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง 2) การให้บริการที่ดี ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 3) การพัฒนาตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม

เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 4) การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัด การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ดังนั้นถ้า ครูมีสมรรถนะหลักในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายการศึกษาที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนดไว้ ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการ ของหน่วยงานที่กำหนด เพราะคุณภาพของครูจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของเยาวชน พลเมืองของชาติจะมีความรู้ ความสามารถและคุณภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูผู้ทำหน้าที่ประสาทความรู้และอบรมวัฒนธรรมให้แก่ เยาวชน สมรรถนะครูจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะตามที่คาดหวังในหลักสูตรจึงจะสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ หลักในการทำงานของครู ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการ ทำงานของครูอย่างไรบ้าง ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้ สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงาน บุคคลให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,548 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 230 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 312 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภูริวิเศษ, 2555) แล้วสุ่มสถานศึกษา แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษาโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และสุ่ม ข้าราชการครูโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะหลักในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะหลักในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะหลักในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะหลักในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะหลักในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล การศึกษา จำนวน 1 คน ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และด้านวิชาชีพครู จำนวน 1 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ได้แบบสอบถามจำนวน 94 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.96 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.98 และทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยระบุรายละเอียดจำนวนข้าราชการครูของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย
3. วิเคราะห์สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย
4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - 3.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกันได้มาโดยการสุ่ม
 - 3.2 ประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ
 - 3.3 การกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน
 - 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์เป็นแบบเส้นตรง
 - 3.5 กรณีตัวแปรพยากรณ์หลายตัวไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในรูปแบบออนไลน์ (QR Code) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาให้ข้าราชการครูตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยเป็นข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 59.29 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.05 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.66

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวม

	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านความยุติธรรม	4.15	0.82	มาก
2	ด้านความไว้วางใจ	4.20	0.81	มาก
3	ด้านการให้ความเคารพ	4.23	0.79	มาก
4	ด้านความซื่อสัตย์	4.24	0.81	มาก
5	ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.82	มาก
	รวม	4.21	0.78	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, SD = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.25, SD = 0.82) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.81) ด้านการให้ความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.23, SD = 0.79) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.20, SD = 0.81) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.15, SD = 0.82) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวม

ด้าน	สมรรถนะหลักในการทำงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.30	0.73	มาก
2	ด้านการบริการที่ดี	4.30	0.72	มาก
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.39	0.70	มาก
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.31	0.74	มาก
5	ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.37	0.74	มาก
	รวม	4.21	0.78	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, SD = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 4.39, SD = 0.70) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X}$ = 4.37, SD = 0.74) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.74) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.72) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.73) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	β	t	p-value
1. ด้านความซื่อสัตย์ (X_4)	.447	.061	.517	7.276***	.000
2. ด้านความเคารพ (X_3)	.232	.048	.262	4.837***	.000
3. ด้านความรับผิดชอบ (X_5)	.145	.056	.171	2.607**	.010
ค่าคงที่	.841	.082		10.251***	.000
$R = .928, R^2 = .860, \text{adj.}R^2 = .859 \quad df = 311, F = 632.016, SE_{\text{est}} .262$					
** $\leq .01$, *** $\leq .001$					

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถทำนายสมรรถนะหลักในการทำงานของครูได้ร้อยละ 86.00 ($R^2 = .860$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .262 ($SE_{\text{est}} .262$) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านความซื่อสัตย์และด้านความเคารพ และตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความรับผิดชอบ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = .841 + .447 (X_4) + .232 (X_3) + .145 (X_5)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = .517 (X_4) + .262 (X_3) + .171 (X_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการให้ความเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงาน มีผลทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้การยอมรับ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรมในการบริหาร สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจด้วยคุณสมบัติต่างๆ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการบริหารมีคุณธรรม มีจริยธรรม ทำให้ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สิริถาวร ดิษฐพงศ์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมทางจริยธรรมตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ในทำนองเดียวกับสลิลทิพ ชูชาติ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก และกฤษณา เหลืองทอง (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557) ได้ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่าสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิชัย โสวจิตสตากุล (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในทำนองเดียวกับ ไกรสร รักสงวน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากหลายหน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสมรรถนะของครู เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการได้กำกับ และประสานให้สถาบันผลิตและพัฒนาครู ๓ ได้มีความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูต้องเร่งพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพและให้ความสำคัญกับการประเมินสมรรถนะมากขึ้น โดยคุณครูมีความตระหนัก และเป็นผู้ซึ่งมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน จึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพัฒนาตนเองและส่วนรวมอีกทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธี บุรณแพทย์ (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อีกทั้ง พรวิภา สอนมะลิ (2564) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า สมรรถนะหลักของครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์

ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 3 ด้านข้างต้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ เพราะผู้บริหารคือแบบอย่างของสถานศึกษา จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง และเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เป็นที่เคารพนับถือและเกิดความศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน และส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาค้นคว้าและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความซื่อสัตย์ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะรัฐบาลชุดปัจจุบันเน้นการทำงานแบบบูรณาการ ให้ผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ห้ามทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าเป็นเชิงนโยบาย หรือต่อตำแหน่งหน้าที่การงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพ ทั้งต่อตนเองและต่อหน้าที่การงานเป็นที่พึงของสังคม ชุมชน และประเทศชาติ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร กำกับติดตามในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เนื่องจากการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและผลงานอย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมย่อมส่งผลทำให้สถานศึกษาดีขึ้นและมีชื่อเสียง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความซื่อสัตย์สุจริตได้ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีและก่อให้เกิดความศรัทธาต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องของความประพฤติตนดำรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ และสุจริตในวิชาชีพด้วยความเชื่อมั่น ชื่นชม และภาคภูมิใจ เกิดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม สอดคล้องกับ ปราณี วงศ์จันทร์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัยตามความคิดเห็นของข้าราชการครูด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมาก สุนันท์ อีระโรจนรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเรื่องการมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรมมากกว่าข้ออื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ นรากร (2555) ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ บริหารสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และบริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมสามารถตรวจสอบได้ ตามลำดับ

3.2 ด้านการให้ความเคารพ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแบบแผนของวัฒนธรรมประเพณีไทย และสังคมทั่วไป โดยเฉพาะสังคมไทยเป็นสังคมนบญาติ คือให้ความเคารพคนอื่นด้วยการเรียกคนอื่นที่เราไม่รู้จักหรือไม่รู้จักแบบญาติของเร เช่น พี่ ป้า น้า อา ซึ่งสิ่งต่าง ๆ นี้ ถือเป็นการให้ความเคารพนับถือกัน การแสดงออกถึงการเคารพซึ่งกันและกันถือว่ามีความสำคัญโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นต้นแบบให้กับคนทั้งสถานศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติ

ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ ให้เกียรติโดยการเคารพเกียรติและศักดิ์ศรีผู้อื่น โดยไม่ตัดสินผู้อื่นจากบุคลิกภาพภายนอก เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นของทุกคนในสถานศึกษา ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม และที่สำคัญต้องยอมรับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เพราะอย่าลืมว่าผู้ที่มีเกียรติ คือ ผู้ที่ให้เกียรติผู้อื่น ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เคารพผู้ใต้บังคับบัญชา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาก็จะไม่เคารพผู้บริหารสถานศึกษาเช่นกัน และในด้านการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนั้น นอกจากการให้ความเคารพในลักษณะดังข้างต้นแล้วนั้น การให้ความเคารพด้านการรับฟัง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการยอมรับแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญ เพราะการให้ความเคารพเหล่านี้จะส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้แนะนำและแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน สร้างนวัตกรรมและนำไปใช้กับผู้เรียนนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้อย่างต่อเนื่อง ได้ทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และความรู้ ความสามารถของตนเอง และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้งานออกมามียิ่งขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด และสามารถนำความรู้เชิงบูรณาการไปสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติงานเชิงรุกในอนาคต สอดคล้องกับ คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า องค์ประกอบด้านความเคารพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวบ่งชี้ อีกทั้ง อรุณรุ่งเรืองวิชยกุล (2556) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมดูแล และโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความเคารพเชื่อถือ ศรัทธาด้วยความเต็มใจ และกระทำตามในทางเหมาะสม

3.3 ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการในสถานศึกษาทั้งทางบวกและทางลบ หากมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นมาในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถควบคุมตนเอง มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งชั่วร้าย และต้องนำพาสถานศึกษาผ่านพ้นปัญหาไปสู่ความเป็นเลิศได้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้นำสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำพาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้นั่นเอง และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานและด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาดังข้างต้น จึงส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการมอบหมายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีการรวมตัวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันทำกิจกรรม ประสานงาน และตัดสินใจร่วมกัน ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจึงมีความรับผิดชอบต่อ มุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ตระหนักถึงความตรงต่อเวลา ขยัน อดทน มีความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด สอดคล้องกับ ณรงค์ นรากร (2555) ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้ง อัญชสา ธนาภิตติเจริญ (2552) ได้ศึกษา พฤติกรรมด้านจริยธรรมของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในขั้นที่ 4 ระดับพฤติกรรมค่อนข้างสูง คือ ยึดหลักการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมายของสังคมที่กำหนด ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบจะทำให้เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างแก่ครูในสถานศึกษาในเรื่องของความรับผิดชอบในหน้าที่และการทำงานของตน

ส่วนตัวแปรพยากรณ์อีก 2 ตัวแปร คือ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจถูกตัดออกจากสมการ เนื่องจากไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านของความซื่อสัตย์ที่กล่าวมาข้างต้นอยู่แล้ว เนื่องจากมองว่าความซื่อสัตย์ล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความยุติธรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยุติธรรมนั้นต้องแสดงออกซึ่งกระบวนการที่ได้มาด้วยความยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผย และไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้เพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในอนาคต มีเหตุผล ไม่มีอคติ หรือความชอบส่วนตัวเข้ามาตัดสินใจ และต้องรู้วิธีแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างทันที ไม่เอาเปรียบผู้อื่นหรือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารเหล่านี้ล้วนปรากฏในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์แล้วทั้งสิ้น ดังคำกล่าวที่ว่าความซื่อสัตย์สุจริตย่อมนำมาซึ่งความยุติธรรม สอดคล้องกับ พระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่คณะผู้พิพากษาประจำศาล สำนักงานศาลยุติธรรม เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2553 ณ โรงพยาบาลศิริราช ความตอนหนึ่งว่า “สำคัญมากที่ท่านได้มาปฏิญาณตนว่าจะทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เข้มแข็ง ถ้ารักษาความซื่อสัตย์สุจริตนี้ไว้ตลอดเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ตลอดชีวิต แสดงว่ามีคนที่อุ้มชูความเรียบร้อยของประเทศจำนวนหนึ่ง ขอให้ท่านได้รักษาความตั้งใจของหน้าที่ได้ตามที่ได้มีคำปฏิญาณตลอดเวลา เป็นตัวอย่างคนของประเทศให้มีความภูมิใจ ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ดังที่ท่านปฏิญาณ” จากพระราชดำรัสข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงใส่พระราชหฤทัยต่อความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอย่างมาก เพื่อทรงหวังให้บ้านเมืองมีความสงบเรียบร้อยด้วยความยุติธรรมและพสกนิกรของพระองค์มีความสุขอย่างยั่งยืนเสมอภาคกัน (ชญาณุช วีรสาร, 2556) ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์แล้วนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรมจึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู

นอกจากนี้ในด้านความไว้วางใจเป็นอีกตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกตัดออกจากสมการ เนื่องจากไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านของความรับผิดชอบต่อที่กล่าวมาข้างต้นอยู่แล้ว เนื่องจากมองว่าความรับผิดชอบต่อที่กล่าวมาข้างต้นเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไว้วางใจในที่สุด เพราะเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อที่เพียงพอ ก็ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อที่ ทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตามบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่เกิดความมั่นใจว่าความไว้วางใจที่ได้รับจากผู้บริหารขึ้นอยู่กับการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเอง และตามสมรรถนะหลักในการทำงาน ดังนั้นหากครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อที่ของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความไว้วางใจจึงไม่ได้ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในการวิจัยครั้งนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการให้ความเคารพ ด้านความไว้วางใจและด้านความยุติธรรม ตามลำดับ

2. สมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ (X_4) ด้านความเคารพ (X_3) และ ด้านความรับผิดชอบ (X_5)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ทั้ง 3 ด้าน ควรจะส่งเสริมพัฒนาให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติและเป็นในค่านิยมของสถานศึกษาร่วมกัน ไม่เพียงผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมควรสร้างให้เกิดในบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร กำกับติดตามในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเคารพเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบให้กับคนทั้งสถานศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ ให้เกียรติโดยการเคารพเกียรติและศักดิ์ศรีผู้อื่นโดยไม่ตัดสินผู้อื่นจากบุคลิกภาพภายนอก เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นของทุกคนในสถานศึกษา ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม และยอมรับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้สนใจควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยระเบียบวิธีการวิจัยอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการศึกษาแบบเจาะลึก การสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเสนอแนวปฏิบัติที่ดี
2. ผู้สนใจควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา เหลืองทอง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไกรสร รักสงวน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน โรงเรียนวิสุทธิพร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญาณัฐ วีรสาร. (2556). *ความซื่อสัตย์คือสมบัติของผู้พยุ่งความยุติธรรม*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2565 จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9560000011711>.
- ชีวิน อ่อนละอ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสุชาติ บางวิเศษ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 11(4), 92-101.
- ณรงค์ นรากร. (2555). *การศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพมหานคร: วี อินเตอร์ พริน.
- นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภูมิวิเศษ. (2555). *วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก*. กรุงเทพมหานคร : สามลดา.
- เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุปผา บุญสมสุข. (2561). *คุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมือง พื้นฐานสำคัญของจริยธรรมนักสื่อสารมวลชน*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2565 จาก <https://www.presscouncil.or.th/ethics/4235>.

- ปราณี วงศ์จันทร์. (2554). การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรวิภา สอนมะลิ. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุตร. *Journal of Roi Kaensarn Academ*, 7(75),106-116.
- พิชัย ไสวจัสสตากุล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- สลลิตทิพ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สิริถาวร ดิศพงษ์. (2554). พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุนันท์ ธีระโรจนารัตน์. (2554). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยตามความคิดเห็น ของครูและผู้บริหารในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุธี บุรณะแพทย์. (2557). สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการ เรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ปรินญาณานิพนธ์ดุขฎี บัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชสา ธนาภิตติเจริญ. (2552). ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1. ปรินญาณานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.





ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

Relationship between Roles of School Administrators and Motivation of Teacher's
Work under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3

กนกทิพย์ สุขอนันต์^{1*} และกนกกร ศิริสุข²
Kanoktip Sukanan^{1*} and Kanokkorn Sirisuk²

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริการการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา¹
Student, Master of Education Program Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University¹
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา²
Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: 63g180027@parichat.skru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ : 093-6527581

(Received: June 22, 2023; Revised: July 23, 2023; Accepted: July 31, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้จำนวน 304 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 95 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=0.925$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การบริหารการศึกษา

Abstract

This research study aimed to 1) Study the roles of school administrators under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3, 2) Study the motivation of teacher's work under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 3, and 3) Study the relationship between roles of school administrators and motivation of teacher's work under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 3. The sample group was teachers in schools under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 3. The size of the sample was determined by Krejcie and Morgan's ready-made table as 304 teachers. Stratified random sampling of schools was done in proportion to the size of the school by comparing with the laws of three in arithmetic, and Simple random sampling of teachers by lottery method, respectively. The tool used was a 5-level Rating Scale questionnaire with 95 items, a reliability of whole copy was 0.978. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results showed that:

1. The roles of school administrators under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3, in overall and each aspect, were at a high level.
2. Motivation of teacher's work under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3, in overall and each aspect, were at a high level.
3. The relationship between roles of school administrator and motivation of teacher's work under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 3, had a high positive relationship ($r=0.925$) with the .001 level of significance.

Keywords: Role of school administrator; Motivation of teacher's work; Educational Administration

บทนำ

กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีเป้าหมายเพื่อจะพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” พร้อมกับเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของทุกภาคส่วนในหลากหลายมิติเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยไปสู่เป้าหมายที่ต้องการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2565) โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคนเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนที่มีบทบาทและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุ

เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นเมื่อองค์กรมีการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงย่อมต้องคำนึงถึงบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในฐานะที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร และในฐานะที่จะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กร และอีกปัจจัยสำคัญคือ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรและองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรจะต้องมีแรงจูงใจและจุดมุ่งหมายต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในกิจกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร (ชลภัสสรณ์ สิทธิวรค์ชัย, จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน, 2560) จึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่กระบวนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว เป็นต้น ด้วยการสร้างการจูงใจ ดึงดูดและรักษาคนดีที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรให้มากที่สุด และให้นานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม (จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษานั้นถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ อีกประการหนึ่งบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการศึกษาและการบริหาร การศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ เพื่อต่อยอดไปสู่การพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญของการเร่งพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้มีเทคนิคที่หลากหลายการบริหารจัดการสอนของครูให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในทุกพื้นที่ การสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา และการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ (บุญมา แสงศรีสาร, 2561) ตลอดจนมีความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งในสถานศึกษาและในชุมชนมาพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (ครรชิต ชัยกิจ, ละเอียต จงกลนี และจุฬาพรพรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2563) ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ 1) บทบาทการประสานความสัมพันธ์ 2) บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล 3) บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 4) บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ 5) บทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวก จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จากการศึกษาของ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) กล่าวถึงเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้งปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นมากในการทำงานขององค์กรทุกแห่ง เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น สร้างขวัญกำลังใจ ดึงดูดความรู้สึกลึก และจิตใจให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจในการทำงาน มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้ครูมุ่งมั่นตั้งใจทำ

หน้าที่ในการสอนอย่างสม่ำเสมอ ไม่เช่นนั้นสถานศึกษาอาจไม่สามารถอยู่รอดได้ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างระบบการตอบแทนครูที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบแทนครูที่มีความตั้งใจและเข้มขันอาจทำให้ครูย้ายไปสอนที่ยื่นได้ ผลที่ตามมาคือ ครูจะมีแรงจูงใจในการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นเกิดจากการทำงานของทุกคนแต่ละคนมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่บุคคลนั้นจะแสดงความสามารถออกมาได้น้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ หรือสิ่งที่ล่อใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่างานที่ปฏิบัติจะสำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้น้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นก็คือแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการแสดงบทบาทที่นำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดังงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานเพราะแรงจูงใจจะช่วยให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลังกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว มีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และถือเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) การยอมรับนับถือ 4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจให้ครู เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ฉัตรชัย แทนทอง, 2561) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงย่อมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ และความเต็มใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มงานสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียงและความมั่นคง พึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด จะทำให้ระบบการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่ดีได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาและถือเป็นการยกระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่ผู้บังคับบัญชาจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ อันจะทำให้การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 บรรลุตามจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,488 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 152 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 304 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชวรวิเศษ, 2555) แล้วสุ่มโรงเรียนแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบบัญชีรายชื่อโรงเรียน และสุ่มครูโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- ระดับ 5 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความ เหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ได้แบบสอบถามจำนวน 95 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความ เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.962 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.969 และรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.978

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการ คือ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา สำนักงาน ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้น ส่ง แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ไปยัง กลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยระบุรายละเอียดจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม ต่อมาได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และ ประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ และนำเสนอใน รูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย
3. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson' Product Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในรูปแบบออนไลน์ (QR Code) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาให้ครูตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูที่มีวิทยฐานะ จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 86.20 และครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา		$\bar{x}$	SD	ระดับ
1.	บทบาทการประสานความสัมพันธ์	4.22	0.65	มาก
2.	บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล	4.33	0.65	มาก
3.	บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.24	0.69	มาก
4.	บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.22	0.69	มาก
5.	บทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก	4.22	0.70	มาก
รวม		4.22	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ระดับมากที่สุด คือ บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.69$) บทบาทการประสานความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.65$) บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.69$) และบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.26	0.63	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.61	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.21	0.68	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.24	0.65	มาก
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.28	0.62	มาก
รวม	4.25	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ระดับมากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.63$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.61$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.65$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม

ปัจจัย	r	Sig	ระดับ	ทิศทาง
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา(X) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู(Y)	.925***	.000	สูงมาก	บวก

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.925$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู (Y)	ความสนใจในการ ปฏิบัติงาน (X ₁)	ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ (X ₂)	การยอมรับนับถือ (X ₃)	สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน (X ₄)	ความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ (X ₅)	รวม (Y)
บทบาทการประสานความ สัมพันธ์ (X ₁)		.846***	.848***	.782***	.792***	.815***	.855***
บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล (X ₂)		.904***	.891***	.821***	.840***	.866***	.905***
บทบาทการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วม (X ₃)		.861***	.842***	.781***	.797***	.798***	.856***
บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X ₄)		.868**	.861***	.790***	.809***	.822***	.870***
บทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (X ₅)		.894***	.885***	.824***	.832***	.827***	.894***
รวม (X)		.914***	.959***	.939***	.860***	.873***	.925***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.925$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวัดผล ประเมินผล และติดตามผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r_{x2y}=0.905$) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านเป็นผู้อำนวยความสะดวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r_{x5y}=0.894$) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r_{x4y}=0.870$) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r_{x3y}=0.856$) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประสานความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r_{x1y}=0.855$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล รองลงมา คือ บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม บทบาทการประสานความสัมพันธ์ บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ และบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เห็นถึงความจำเป็นและสำคัญมากในการสร้างความต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยหลายปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ต้องมีทักษะในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการวัดผล ประเมินผล และติดตามตรวจสอบผล มีมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินอย่างชัดเจนเปิดเผย ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและรองรับการประเมินภายนอก มีการกระจายและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ เข้าใจ และความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูสามารถเสนอความคิด ใช้หลักการเสริมแรงทางบวกจูงใจให้ครูภายในสถานศึกษาร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไอลตา โสรถาวร (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาวิดา บัวทอง (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับค่านิยมหลัก 12 ประการของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านผู้ประเมิน รองลงมา คือ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผู้อำนวยความสะดวก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้ครูภายในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพการทำงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็น ทำให้อาจารย์ภายในสถานศึกษา มีพลังกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว มีทิศทางและมีความรู้สึกร่วมกันที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานและเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี ทองสุกใส (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี สนพลาย และภควรรณ ลุนสำโรง (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.925 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการมอบหมายงานและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และนำความถนัดที่โดดเด่นของครูภายในสถานศึกษาแต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจ มีอิสระในการทำงาน และยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการนิเทศติดตามการสอนอย่างสม่ำเสมอ ให้การชื่นชม และให้คำแนะนำในการนิเทศแต่ละครั้ง โดยให้บุคลากรที่ได้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จุดเด่น จุดด้อยและวิธีการพัฒนาตนเอง มีหลักการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เหมาะสมต่อตำแหน่งและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษาแต่ละคน สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เน้นให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในและภายนอกสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเป็นสัดส่วน จัดบรรยากาศทางกายภาพรวมถึงสภาพสังคมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของในการปฏิบัติของครูนั่นเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐดนัย ฐานเจริญ, ชูชาติ พวงสมจิตร และรัตนา คงแก้ว (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง สอดคล้องกับวชิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ บทบาทการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล รองลงมา คือ บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม บทบาทการประสานความสัมพันธ์ บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ และบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.925 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวัดผล ประเมินผล และติดตามผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านเป็นผู้อำนวยความสะดวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป็นผู้อำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้มากขึ้น เช่น การประสานงานให้แก่ครู บุคลากรภายในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนสอน การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูภายในสถานศึกษา มีการวางแผนในอนาคตด้านการทำงานในระยะยาว และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และนำรูปแบบทางดิจิทัล นวัตกรรมใหม่มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครูภายในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือให้มากขึ้น เช่น การแสดงบทบาทเพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจครูในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ เปิดโอกาสให้ครูได้

นำเสนอผลงานภายในสถานศึกษา มีการแสดงความยินดีแก่ครูภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และให้บำเหน็จความดี ความชอบ เพื่อให้กำลังใจแก่ครู

3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกันและ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประสานความสัมพันธ์ จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือน้อยที่สุด

4. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดอบรมบทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูภายในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแบบอื่น ๆ เช่น ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ขวัญจิต เปี่ยมปรางค์. (2559). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ครรชิต ชัยกิจ, ละเอียด จงกลณี และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและพุทธวิธีในการจัดการศึกษา. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 1(3), 165-175.*
- จินต์จุทา จันทรประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.*
- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชลภัสสรณ์ สิทธิวรค์ชัย ,จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิจัยและพัฒนา ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. ๑(1), 202-212.
- ณัฐนันท์ ฐานเจริญ ,ชูชาติ พ่วงสมจิตร และรัตนดา คงแก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 1๔(2), 261-272
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภูริวิเศษ. (2555). *วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น
- บุญมา แ่งศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่. *วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์*, ๔(2), 131-141.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- เมธินี ทองสุกใส. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การค้นคว้าอิสระศึกษามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วสิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- วาสนา เต่าพาลี. (2557). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาสนา เต่าพาลี. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, ๔(1), 275-283.
- ศุภาวิตา บัวทอง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับค่านิยมหลัก 12 ประการของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2565). *บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2565 เข้าถึงได้จาก <https://www.surat3.go.th>.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2565). “*กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน*.” เอกสารประกอบการระดมความเห็นกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร: พรินทวาทกราฟฟิค.
- _____. (2560). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2558/2559 ความจำเป็นของการแข่งขันและการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัญชลี สนพลายและภควรรณ ลุนสำโรง. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา "สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ". 27 มีนาคม 2564. นครราชสีมา : สำนักงานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยนครราชสีมา
- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). การบริหารงาน-บริหารเวลา. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 48(พฤษภาคม-มิถุนายน 2556), 195-198
- ไอลดา โสรถาวร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, Frederick. et al. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley.

