

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

MORALE AND MOTIVATION TO WORK OF THE TEACHERS IN LARGE SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กัลยา ปรารมย์¹, สมหญิง จันทรัฐไทย²

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้ง 18 โรงเรียน จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกันทางสถิติ ส่วนจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ABSTARCT

The purposes of this research were to study and make a comparison of morale and motivation to work of the teachers in x-large schools under the Secondary Educational Service Area Office 1. The study sample were the teachers in 18 x-large schools totaling 331 teachers. The instrument used for collecting the data was a 5-poiing rating scale questionnaire with the

reliability of 0.95. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way Analysis of Variance.

The research findings were as follows: 1) The morale and motivation to work of the teachers in x-large schools was at high level in whole and in part. The mean scores listed in order from the highest to the lowest included job satisfaction, job security and opportunity, work environment, responsibility and job success. 2) According to the comparison results, it was found that, as classified by gender and educational level, the morale and motivation to work of the teachers in x-large schools was not at different level. As classified by monthly income and work experience, it was found that the morale and motivation to work of the teachers in x-large schools was at different level at the .05 level of significance.

Keywords: morale and motivation to work, x-large schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขวัญกำลังใจเป็นที่ยอมรับกันทุกองค์การหรือหน่วยงานว่าการจัดให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีย่อมเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคคลากรมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกนึกคิดมีอารมณ์และพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ปรัชญา กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า คนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความสามารถมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงต่อเมื่อเขามีขวัญและกำลังใจที่ดีเท่านั้น หากองค์การหรือหน่วยงานใด มีสมาชิกที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ ก็เป็นความคาดหมายไว้ว่า กิจกรรมขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ หรือ

ผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำแน่นอน ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน และการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูง เขาก็ย่อมจะเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่ปฏิบัติงาน และพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทางกลับกัน หากเขามีขวัญและกำลังใจที่ต่ำ ความกระตือรือร้นในการทำงาน จะมึ้น้อยมาก ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง ถ้าคนในหน่วยงานอยู่ในสภาพที่เสียขวัญ หรือขวัญต่ำ การเกิดความระแวงไม่เชื่อใจกัน การชิงดีชิงเด่นในหมู่คนร่วมงานจะมีมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความเบื่อหน่าย หมัดกำลังใจละทิ้งงาน สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ

จึงได้ให้ความสำคัญของการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงและโอกาส และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางาน และระบบงาน เพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

สถานการณ์ของครูโรงเรียนของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
1) เพศ
2) อายุ
3) ระดับการศึกษาสูงสุด
4) รายได้ต่อเดือน
5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
3) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
4) ด้านความมั่นคงและโอกาส
5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 5 ด้าน ตามแนวคิดการวิจัยของพัชรี คงดี (2556) ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ 3) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ 4) ด้านความมั่นคงและโอกาส 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตของประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จากโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 18 โรงเรียน จำนวน 331 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 331 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปร ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอนุมานใช้ t-test และ F-test เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์

สรุปผลการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน ก็มีขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) จำแนกตาม อายุ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 ครูที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงและโอกาสไม่แตกต่างกัน ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกับผิดชอบ ด้านความรู้สึก

พึงพอใจ และด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรับพึงพอใจ และด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการและสนับสนุนด้านการศึกษา โดยเฉพาะมีการส่งเสริม สนับสนุน ดูแลบุคลากรตามระบบราชการ สอดคล้องกับการวิจัยของสุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553) ผลการวิจัยพบว่าครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและหลายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และพนักงานครูมีขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นพนักงานครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 เพศ จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ครูเพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูเพศชาย โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความรู้สึกรับพึงพอใจด้านความมั่นคงและโอกาสด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา หัสณีย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูในจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกันซึ่งแสดงว่าความแตกต่างของครูที่มีเพศต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 อายุ จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ

ที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจ และด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่างส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

2.3 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทิพย์ประภา ทองสี (2551) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีชั้นยศมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งแสดงว่าความแตกต่างของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.4 รายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดย

ภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่าง ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

2.5 ประสิทธิภาพการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา หัสนิย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูในจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
การทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารควรให้การยกย่องกำลังใจในความสำเร็จในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
เป็นผู้ที่เฝ้าหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการอบรมศึกษาเอกสารและวิธีการอื่นอย่างสม่ำเสมอทุกคนในหน่วยงานจึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจึงทำให้มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

1.3 ด้านความรู้สึกพึงพอใจ
การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้ท่านมีโอกาสใช้

ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ก็มีการพิจารณาอย่างยุติธรรมจึงทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจ

1.4 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบและโอกาส
งานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและเชื่อมต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูจึงทำให้มีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนบุคลากรยอมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานดังนั้นจึงพยายามหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไข ส่งเสริมให้ครูพอใจในหน้าที่การทำงาน ช่วยเหลือดูแลสถานที่

เอกสารอ้างอิง

จันทิมา หัสনীย์. (2553). **การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ทิพย์ประภา ทองสี. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาล ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การบริหารงานท้องถิ่น). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรัชญา กล้าผจญ. (2543). **ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันสุขภาพจิต**. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.

พัชรี คงดี้. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม**

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์

ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกร

ราชวิทยาลัย.

สุวัฒน์ พันธฤทธิ์. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัด**

เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activi-**

ties. Educational and Psychological Mea-
surement. 30, 607 – 610.

การศึกษาความคาดหวังของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

TEACHERS' EXPECTATIONS FOR LEADERSHIP OF THE CHILD
DEVELOPMENT CENTER IN KRATHUMBAEN DISTRICT SAMUTSAKHON.

ขวัญตา จอมมงคล

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ จังหวัดสมุทรสาคร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคาดหวังของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามสถานภาพของครูในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 70 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการวิธีการแบ่งตามอัตราส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (P) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคาดหวังของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคาดหวังของครูด้านมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมิติมุ่งงาน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามสถานภาพของครูในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 2.1) ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความคาดหวัง, ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the teachers' expectations for the leadership of the child development center In Krathum Baen District Samut Sakhon and 2) to compared

teachers' expectations to executive leadership by the status of teachers in Krathum Baen Samut Sakhon. The samples were teachers who taught at the Child Development Center in Krathum Baen Samut Sakhon There were 70 people in the table, by using the Krejcie and Morgan tables by simple random sampling. The instruments used in the study were questionnaires, statistical data analysis including percentage, mean, standard deviation and t-test,

The research found that: 1) The expectations of teachers for the leadership of the child development center in Krathum Baen Samut Sakhon was at high level. On the other hand, it was found that the expectations of the teachers in the Relationship-Oriented Dimension was at the highest level and The Task-oriented Dimension was at high level. 2) The comparison of Teachers' Expectations on Leadership of Management By the status of teachers in Krathum Baen Samut Sakhon. It was found that: 2.1) The teachers with different educational levels was not different. 2.2) By work experience teachers it was found that the leadership expectations among the administrators of the Child Development Center was different at the .05 level of significant.

Keywords: leadership, expectations, management of child development center

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะพยายามชี้ความสามารถของผู้ร่วมงานออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ฟังระลึกไว้เสมอว่าผู้ร่วมงานมีความสำคัญอย่างมากเป็นผู้ที่ผลักดันให้งานทุกอย่างดำเนินการไปได้ อย่างราบรื่น การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะ ความเป็นผู้นำและเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน (ศิริภัสสร อ้อยน้อย ไถวฤทธิ, 2555) ในยุคที่การแข่งขันสูงจะพบว่าบางองค์กรเจริญรุ่งเรือง แต่บางองค์กรเสื่อมถอย ซึ่งสาเหตุสำคัญล้วนมาจากภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ มองหา

ผลประโยชน์เพื่อตนเอง ไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน วิจารณ์ผู้ร่วมงานต่อหน้าบุคคลอื่น ไม่ยุติธรรม แกล้งหน่วงเหนี่ยวการเลื่อนตำแหน่ง จู้จี้ เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี ไม่มีระเบียบ กิจจรร้าน ทำให้เกิดความสูญเสียทรัพยากร และเวลามากขึ้น ผู้ร่วมงานเกิดความตึงเครียด แบ่งพรรคพวก มุ่งเอาชนะกันโดยที่ไม่มองถึงผลกระทบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ซึ่งนำไปสู่ความุ่นวายและไร้ความเสถียรภาพขององค์กร

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร

จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีผลสัมฤทธิ์และ
ประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

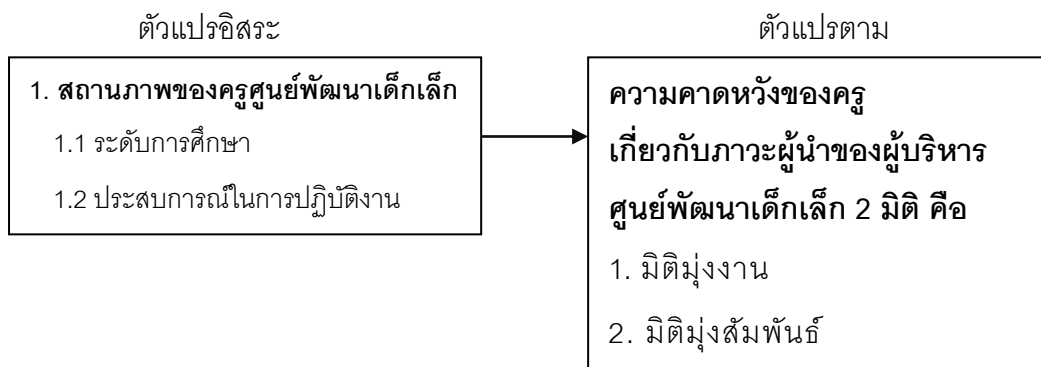
1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของครู
เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของ
ครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตาม
สถานภาพของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอ
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคาดหวัง
เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยใช้กรอบ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้
แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจาก
สำราญ แสงจันทร์ (2551) โดยแบ่งออกเป็น
2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับ

แนวคิดของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด (อ้างใน
เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์, 2560) ประกอบไปด้วย
ภาวะผู้นำ 2 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่ง
สัมพันธ์

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ
ครูในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ทั้งหมด 21 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2561
จำนวน 85 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
คือ ครูในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
จำนวน 70 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน
(Krejcie and Morgan) ด้วยวิธีการสุ่มอย่าง
ง่าย (Simple Random Sampling) โดยการ
วิธีการแบ่งตามอัตราส่วน

การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของ
ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ตามความคาดหวังของครูในศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็กในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใน 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน ข้อ 1-16 และมิติมุ่งสัมพันธ์ ข้อ 17-30 รวม 30 ข้อ แต่ละข้อได้กำหนดตัวเล็อกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยและแจกแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงวัตถุประสงค์และเหตุผลในการดำเนินงานวิจัย แนะนำวิธีการกรอกข้อมูล และรายละเอียดต่าง ๆ ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทำการแจกแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้นัดวันเวลาเก็บแบบสอบถามคืนโดยใช้เวลา 7 วัน

สรุปผลการวิจัย

1. จากการวิจัย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3

2. จากการวิจัย ความคาดหวังของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคาดหวังของครูด้านมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และด้านมิติมุ่งงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

3. การทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปสมมติฐาน ได้ดังนี้ สมมติฐาน ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่แตกต่างกัน

5. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมิติมุ่งงานไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ความคาดหวังของครู ด้านมิติปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีการติดตามวิทยากรและนำความคิดใหม่ๆ มาปรึกษาหารือกับคณะครู อยู่เสมอพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะหรือซักถามในเรื่องที่สงสัย รวมทั้งมีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานหรือการวางแผนงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยการมอบหมายงานตามความถนัดของครู มีการนิเทศพร้อมติดตามผลการปฏิบัติงานของครู และมีการขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนการดำเนินการทุกครั้ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาธิตา เสมอชีพ (2557) ได้ทำการศึกษาวงการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนราชวินิต พบว่า ในภาพรวมผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทุกองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับที่สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และสุดท้ายคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ความคาดหวังของครู ด้านมิติสัมพันธ คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ทั้งนี้เป็นเพราะการดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครูและคอย ให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ จัดสรรสวัสดิการด้วยความ ยุติธรรม รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน

ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงานทุกคน ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม นอกจากนี้ การปฏิบัติตนเป็นคนที่เปิดเผย จะทำให้ครูรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทวัฒน์ ช่องทอง (2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีพฤติกรรมต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามสถานภาพของครู พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิติมุ่งสัมพันธ มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมิติปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ บุญญา ทรัพย์โสม,

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล, สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงในทรรศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงแบบเผด็จการและแบบผู้ทำตามระเบียบแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงแบบหนึ่งงานแตกต่างกัน สำหรับครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงแบบเผด็จการแบบมีศิลป์แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

เอกสารอ้างอิง

เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์. (2557). **อิทธิพลส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวในจังหวัดนครปฐม**. วารสารวิทยาการจัดการ, 1(2), 30 - 41.

นันท์วัฒน์ ช่องทอง. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู**. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์ ปีที่ 15 ฉบับที่ 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บุญญา ทรัพย์โสม, รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล, สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงในทรรศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ปีที่ 14 ฉบับที่ 66

1.1 ผู้บริหารควรสั่งการโดยเปิดโอกาสให้มีการซักถามโต้แย้งหรือเสนอแนะมากที่สุด

1.2 ผู้บริหารควรนำความคิดใหม่ๆ มาปรึกษาหารือกับคณะครูอยู่เสมอ

1.3 ผู้บริหารควรทำให้ครูรู้สึกสบายใจและอบอุ่นใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนคติของผู้บังคับบัญชาในระดับสูงในจังหวัดสมุทรสาคร

2.2 ควรมีการทำวิจัย พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

ศิริภัสสร อ้อยน้อย ไถวฤทธิ. (2555). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตของ รศ.**

ดร.อุทัย บุญประเสริฐ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/377895> สืบค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2560

สาธิตา เสมอชีพ. (2557). **พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน:**

กรณีศึกษาโรงเรียนราชวินิต. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (ม.ป.ท.). กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำราญ แสงจันทร์. (2551). **ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการ**

ของครูอำเภอหนองบัวสภัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. การศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

Academic Management Situations According to the Opinions of School Administrators and Teachers at Schools under the Secondary Educational Service Area Office 2

ธัญญารัตน์ บุญพวง

โรงเรียนเศรษฐบุตธำเพ็ญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน จาก 52 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสุ่มโดยวิธี Proportional Stratified Simple Random Sampling เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของ Likert Five's Rating Scale สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่แบบ Scheffe's และ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการนิเทศการจัดการศึกษา และเมื่อจำแนกตาม

ขนาดของสถานศึกษาพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ส่วนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, มัธยมศึกษา

ABSTRACT

This study aimed to study and compare the academic management situations according to the opinions of school administrators and teachers at schools under the secondary educational service area office 2 which classified by job position, working experience, and school size. The samples used in this study were school administrators and teachers who responsible for academic aspects of schools under the secondary educational service area office 2 which were selected by proportional stratified random sampling technique. The samples used in this study were 108 school administrators and teachers from 52 schools. The research instrument was the Likert five's rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis were percentages, means, standard deviations, t-test, and F-test with the Scheffe's and LSD pair comparison method.

The research findings were revealed that 1) the situations of academic management according to the opinions of school administrators and teachers at schools under the secondary educational service area office 2 in overall aspects was at high level. When considering in each aspect was found that the aspect of school quality assurance development had the highest level, followed by the aspect of measurement, evaluation, and grade transference, and the aspect of research for educational quality respectively; and 2) the comparative study of academic management situations according to the opinions of school administrators and teachers at schools under the secondary educational service area office 2 which classified by job position was found that there was statistically significant difference at 0.05 level in overall aspect. When considered in each aspect was found that the aspect of curriculum development, learning process development, and the aspect of internal quality assurance were significantly difference. When classified by working experience was found that there was statistically difference at 0.05 level in overall aspect. When considered in each aspect was found that the aspect of research for educational development and the aspect of educational supervision were significantly difference. When classified by school size was found

that the aspect of learning process development was statistically different at 0.05 level, but there was no significantly different at 0.05 level of the total aspect.

Keywords: Academic Administration, Secondary Education

บทนำ

การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจที่มีความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งจากการศึกษาของ อภิชา พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่าปัญหาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงสรุปได้ว่ามีความจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มาตรฐานสูงในระดับสากล เพื่อให้สามารถเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลง ดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข และร่วมรับผิดชอบพัฒนาชุมชน ประเทศชาติและสังคมโลก การจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น

และประเทศ ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ดีเท่าที่ควร การศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนต้องมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ด้วยเหตุและผลดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักดีว่าการบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจที่มีความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้งนี้ เพื่อให้ได้สารสนเทศนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีขอบข่ายของเนื้อหาในงานวิชาการประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 6) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 80 คน จาก 52 โรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1. ตำแหน่ง จำแนกเป็น
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
1.2 รองผู้อำนวยการ/หัวหน้างานวิชาการ
2. ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น
2.1 น้อยกว่า 5 ปี
2.2 5 – 10 ปี
2.3 11 ปีขึ้นไป
3. ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น
3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
3.2 โรงเรียนขนาดกลาง
3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่
3.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
จำแนกเป็น
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการ จำนวน

80 คน ได้จากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert เมื่อได้แบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ เพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปได้ 34 ข้อ จาก 34 ข้อ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร 15 คน และครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ 15 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 จากนั้นนำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

สรุปผลการวิจัย

สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.21$) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.14$) ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อะบบการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการนิเทศการจัดการศึกษา และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อะบบในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลของการวิจัยที่พบได้ดังนี้

สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีสภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมาคือด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการมาเป็นอันดับแรก เช่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูออกไปหาความรู้โดยการไปเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระศักดิ์ อินทร์หอม (2548 อ้างถึงใน ทิพย์ภรณ์ เตียวเจริญ, 2555) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม ระหว่างกลุ่มตำแหน่งพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด โดยมีความคิดเห็นในด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน จากผลการค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมักจะมองการบริหารงานว่ายังคงอยู่ในระดับต่ำเพื่อต้องการช่องว่างในการพัฒนาส่วนครูนั้นก็จะมีความคิดเห็นที่ตรงข้ามกับผู้บริหารเพื่อเป็นการป้องกันภาระงานที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริศนา สีเงิน (2559) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามประเภทกรรมการทำงานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด โดยมีความคิดเห็นต่างกันในด้านกรวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการนิเทศ

การจัดการศึกษา จากการค้นพบนี้อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่ายังคงต้องการการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิลวรรณ วัฒนา (2556) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และที่ตั้งโรงเรียน พบว่า มีสภาพการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดโดยมีความคิดเห็นต่างกันในด้านกระบวนการเรียนรู้ จากทฤษฎีการบริหาร 4M ซึ่งประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ การบริหารสถานศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ในการพัฒนานั้นยังคงประสบปัญหาเช่น ปัญหาด้านบุคลากร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ การเงินและงบประมาณ ซึ่งในปัจจุบันนี้ในการจัดสรรงบประมาณถูกจำกัดด้วยจำนวนนักเรียนจึงทำ

ให้ในแต่ละสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันนั้น ส่งผลถึงคุณภาพในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธวัชชัย ธรรมคงทอง (2555) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์เอกสารต่างๆ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของชุมชนและท้องถิ่นเพื่อกำหนดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา และควรมีการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษาก่อนใช้งานจริง

2. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรมีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการจัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับระดับการจัดสรรงบประมาณ ควรคำนึงถึงสภาพที่เป็นจริงไม่ควรยึดที่จำนวนนักเรียนเพียงอย่างเดียว

3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ควรมีการพัฒนาเครื่องมือวัด

และประเมินผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีความเหมาะสมชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐาน เหมาะสมตามสภาพจริง

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ควรมีการสร้างเครือข่ายในการวิจัย กระบวนการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียนและ ระหว่างโรงเรียนและส่งเสริมให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน

5. ด้านการนิเทศการศึกษา ควรจัดให้ ครูได้มีโอกาสประชุมอภิปรายปัญหาและ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิชาการ ระหว่างครูด้วยกัน จัดศึกษาดูงานโรงเรียน ตัวอย่างเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัด กระบวนการเรียนรู้

6. ด้านการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ควรจัด กิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่องระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการ จัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

ทิพยาภรณ์ เตียวเจริญ. (2555). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวทางการบริหาร

สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธวัชชัย ธรรมคงทอง. (2555). การบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิลวรรณ วัฒนา. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาด

เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ.

ปรีศนา สีเงิน. (2559). สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเลขาธิการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษ**

ที่สอง 2552-2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อภิชา พุ่มพวง. (2559). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน**

มัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**

**Relationship between Visionary Leadership and Safety Management of School
Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 9**

พีระพัฒน์ เหล่านราภิวัตติ

โรงเรียนคชทองวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2) การจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการจัดบริการความปลอดภัยในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์, การจัดการความปลอดภัย, ผู้บริหารสถานศึกษา, มัธยมศึกษา

ABSTRACT

The objective of this research was to study the relationship between visionary leadership and safety management of school administrators under the secondary educational service area office 9. The research samples consisted of 226 teachers and school administrators who had worked at schools under the secondary educational service area office 9. Data were collected by using 5-point rating scale questionnaire and were statistically analyzed by mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings were revealed that 1) the visionary leadership of school administrators under the secondary educational service area office 9 in overall aspects was found at high level. When considering in each aspect, it was at high level in all aspects by the aspect of teamwork had the highest mean score, followed by the good role model, and the vision respectively; 2) the safety management of school administrators under the secondary educational service area office 9 in overall aspects was found at high level. When considering in each aspect, it was at high level in all aspects by the aspect of school security services had the highest mean score, followed by the physical environmental management, and teaching of education respectively, and; 3) the visions of school administrators were positively correlated with the safety management of school administrators at a moderate level and were evaluated significance level at 0.01.

Keywords: Visionary Leadership, Security Management, School Administrator, Secondary Education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษานั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีการจัดการความปลอดภัยที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่ง สุจินตรา ฝริตะโกมล (2548) สรุปว่าการจัดการความปลอดภัยที่ดีในสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา

เพราะการจัดการความปลอดภัยที่ดีจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของนักเรียน ใช้แนวคิดของเอมอซ์ธมา วัฒนบูรานนท์ (2548) สรุปว่าการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนเป็นกิจกรรมการบริหารอย่างหนึ่งที่สำคัญมากของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยดำรงรักษาไว้และปรับปรุงส่งเสริมสวัสดิภาพหรือความ

ปลอดภัยของทุกคนในสถานศึกษา โดยจัดให้มีการค้นหาปัญหาและสาเหตุอุบัติเหตุ การจัดกิจกรรมป้องกันอุบัติเหตุ การให้บริการความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ และการให้บริการการรักษาพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดเพื่อให้บริการความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดบริการความปลอดภัยในสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับสวัสดิศึกษา 3) การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้ปลอดภัย และ 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแห่งความปลอดภัย

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่มีการจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับที่จะปฏิบัติตาม “นโยบายความปลอดภัย” (Safety Policy) ของสถานศึกษา ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมี “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์” นับตั้งแต่ผู้อำนวยการเรื่อยลงไปจนถึงระดับหัวหน้างาน ซึ่งการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านความปลอดภัย” ในสถานศึกษาจะพิจารณาได้จาก 1) นโยบายการป้องกันอุบัติเหตุ และการสร้างเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา ที่มีผู้บริหารอำนวยความสะดวกเป็นลายลักษณ์อักษร 2) แผนงานและเป้าหมาย ตลอดจนมาตรฐานการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และการควบคุมความสูญเสียในสายงานการบังคับบัญชา 3) กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม และสามารถตรวจสอบวัดผลได้ เช่น การ

ตรวจสอบความปลอดภัยในหน่วยงาน การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ กิจกรรมกลุ่มในการแก้ไขปัญหา เป็นต้น 4) การพูดคุยสอนงานเรื่องความปลอดภัย 5) การมีคู่มือหรือมีมาตรฐานขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยในหน่วยงาน 6) การพูดคุยเรื่องความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการประชุม 7) การเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล 8) การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่ดีด้านความปลอดภัย 9) การแก้ไขตักเตือน ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบแห่งความปลอดภัย 10) การสนับสนุนโครงการความปลอดภัยต่าง ๆ ที่ชัดเจน และ 11) การรณรงค์และเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยนอกงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัว (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2558) ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษาจากครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปีการศึกษา 2560 ผลจากการวิจัยจะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าวนำมาเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาให้

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ทุกสถานศึกษา อีกทั้งเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและระดับสากลในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ขอบเขตการวิจัย

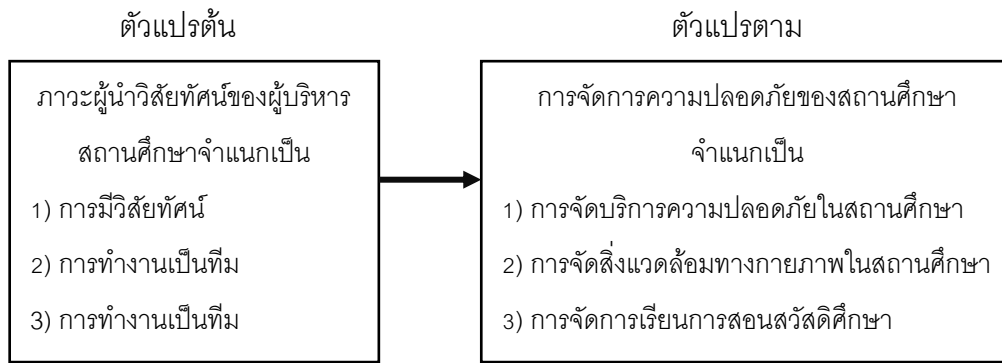
การวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดมาประมวลกันเข้าเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้ ดังนี้

ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้านหลัก คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี และการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ควรจะประกอบไปด้วยงาน 3 ด้านหลัก คือ 1) การจัดบริการความปลอดภัยในสถานศึกษา 2) การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษา และ 3) การจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2560 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น (Strata) แล้วนำมาคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จะได้กลุ่มตัวอย่างครู 200 คน และผู้บริหาร 26 คน



วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้และผู้บริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปีการศึกษา 2560 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น (Strata) แล้วนำมาคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จะได้กลุ่มตัวอย่าง จะได้กลุ่มตัวอย่างครู 200 คน และผู้บริหาร 26 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น โดยได้ประมวลแนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ และการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดทำชุดแบบสอบถามจริงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้กลับคืนมาครบทั้ง 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2545) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยหา

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยใช้โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ

2. การจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการจัดบริการความปลอดภัยในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 9 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เพราะสามารถมองการณ์ไกล มองภาพในอนาคตได้ชัดเจน เพื่อมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือวางแผนป้องกันปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ แปลกใหม่เพื่อกระตุ้นให้ครุณาความคิดสร้างสรรค์จินตนาการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ อีกทั้งภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ จะสามารถคาดการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคต ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามให้ร่วมตัดสินใจโดยผู้บริหารเป็นผู้นิเทศให้คำปรึกษา และสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงวิธีการให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ (Hatch, 2009) โดยเฉพาะวิสัยทัศน์จะ

ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ (Attainable or Achievable) บุคลากรทำงานด้วยความมั่นใจและมีความสุขในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2538) สอดคล้องกับผลวิจัยของ Dhammika (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองในองค์กร : การประเมินผลกระทบของความแตกต่างในศาสนา ผลวิจัยพบว่า 1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านแรงจูงใจ และด้านความเป็นอยู่

2. การจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในสถานศึกษา ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมีการนำการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) มาให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารดังกล่าวมุ่งผู้รับบริการเป็นสำคัญซึ่ง

ได้แก่ นักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงบริหารงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยมีการจัดสวัสดิการการดูแลรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี การจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษานับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะช่วยลดสาเหตุของการบาดเจ็บหรือตายจากอุบัติเหตุ ช่วยป้องกันให้เกิดความปลอดภัย (สุชาติ โสมประยูร และ เอมอัชฌา วัฒนบูรานนท์, 2553) อีกทั้งการสอนสวัสดิรักษาช่วยให้นักเรียนรู้จักป้องกัน หรือหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่เป็นอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นขณะมาโรงเรียน อยู่ในโรงเรียน และกลับจากโรงเรียนสู่บ้าน (เผด็จ เปล่งปลั่ง, 2547) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ สิทธิเสน (2549) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการด้านความปลอดภัยให้แก่ นักเรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับที่เห็นด้วยอย่างมากในทุกด้าน

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะมองภาพอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อวางแผนในการจัดความปลอดภัยให้แก่ นักเรียน สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตของสถานศึกษา โดย

ชี้ให้เห็นว่าจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้น จากปัจจุบันอย่างแน่นอน โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่และปลอดภัยในโรงเรียน (Robbin, 2009)

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สมควรที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

2. การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนด้านการเรียนการสอนสวัสดิศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา โดยสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 วางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ ลิทธิเสนา. (2541). **ปัจจัยในการจัดการด้านความปลอดภัยให้แก่นักเรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2545). **การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง.** วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 3(1): 22-25.
- เผด็จ เปล่งปลั่ง. (2547). **การพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยของโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์).** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2558). **ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย.** สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2561, จาก <http://www.technologymedia.co.th/column/columnview.asp?id=98>

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538). **วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. วารสาร
ข้าราชการ.

สุจินตรา ตรีตะโกมล. (2548). **การจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุชาติ ไสยมประยูร และเอมอัชมา วัฒนบูรานนท์. (2553). **เทคนิคการสอนสุขศึกษาแบบมีอาชีพ**.
กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.

เอมอัชมา วัฒนบูรานนท์. (2548). **ความปลอดภัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสไตร์.

Hatch. (2009). **Discourse and language education**. Cambridge: Cambridge University Press.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**.

Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.

Robbins, S. P. (2009). **Organizational behavior: Concepts controversies and application**. 10th
ed. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
จวมทอง กรุงเทพมหานคร
THE STUDY OF ADMINISTRATORS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
UNDER CHOMTHONG DISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION

ปฐุมรัตน์ แจ่มศรี¹, พรหมพิริยะ พนาสนธิ²

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจวมทอง กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจวมทอง กรุงเทพมหานครต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจวมทอง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 201 คน สุ่มโดยวิธี Stratified random sampling เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจวมทอง กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจวมทอง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา พบว่า 2.1) ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจวมทอง กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจวมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจวมทอง กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร, ความคิดเห็นของครู

ABSTRACT

This thesis had 2 objectives were 1) to study the teachers' opinion level of transformational leadership of administrators under Chomthong district office, Bangkok metropolitan administration. 2) to compare opinions of teachers in schools under Chomthong district office, Bangkok toward transformational leadership of school administrators which classified by gender and education of the respondents. The sample consisted of 201 teachers in schools under Chomthong district office, Bangkok metropolitan administration in academic year of 2017 and selected by stratified random sampling. The used instrument for data collecting were 5 levels rating scale questionnaires. The used statistic in the data analysis were percentage, mean, standard deviation and tested hypothesis by One Sample t-test.

The results of the study were found that: 1) Teachers' opinion of the transformational leadership under Chomthong district office, Bangkok metropolitan administration, overall were at high levels. When considered in each aspect, sorted by descending in terms of, influence of ideology, individual regard consideration, intellectual stimulus and motivational inspiration. 2) To compare teachers' opinion classifying with gender and education were found: 2.1) Opinions of teachers in schools under Chomthong district Office, with different gender toward transformational leadership of school administrators, the overall were not different. 2.2) Opinions of teachers in schools under Chomthong district Office, with different educations toward transformational leadership of school administrators, the overall were not different.

Keywords: Transformational leadership of administrators, Teachers' opinion

บทนำ

ในปัจจุบันภาวะผู้นำ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิด การดำรงอยู่ การเชื่อม และการดับสูญของทุกองค์การ ปัญหาต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของผู้นำในปัจจุบัน องค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ ย่อมถูกทำลาย ผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์การไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามในสถานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองการปกครอง อีกทั้งด้านการศึกษาดูได้จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของ แบ ส (Bass, B.M. 1985) พบว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ และจากการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จนถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 จะ

เห็นว่ามี การเปลี่ยนแปลงให้มีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมปรับเปลี่ยนทั้งแนวคิดและการบริหารเพื่อนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาและมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครูเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องนำแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ มาปรับใช้ในการบริหารงานตลอดเวลา เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัย บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับโรงเรียนในเขตจอมทอง กรุงเทพมหานครมีทั้งสิ้น 11 โรงเรียนในแต่ละโรงเรียนผู้บริหารย่อมมีความสามารถบริหารแตกต่างกันออกไป โรงเรียนที่ผู้บริหารตื่นตัวเปลี่ยนแปลงตัวเองเสมอ ๆ โรงเรียนนั้นย่อมมีความเจริญและประสบผลสำเร็จ ปัญหาที่พบบ่อยของโรงเรียนในเขตจอมทอง คือ ผู้ปกครองย้ายบุตรหลานไปเรียนที่อื่น ผู้ปกครองไม่ค่อยมีโอกาสพบ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้บริหารไม่มีความเป็นกันเอง สำหรับกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญเท่าที่ควร เปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยเกินไป ดังนั้นผู้บริหารต้องมีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถ

ถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ให้ครูศรัทธา
วางใจและปฏิบัติตามต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจ เช่นให้รางวัล สวัสดิการ ให้การสนับสนุนเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับครู ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ และหาแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นและต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะรับรู้จากเสียงสะท้อนของครู

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำสารนิพนธ์ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้พิจารณาปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ตรงจุด และเพื่อให้โรงเรียนได้รับการพัฒนายิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานครต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจะแตกต่างกัน
2. ระดับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจะแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของแบส และอะโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 414 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 201 คน ซึ่งได้มาโดยการเทียบตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วดำเนินการสุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

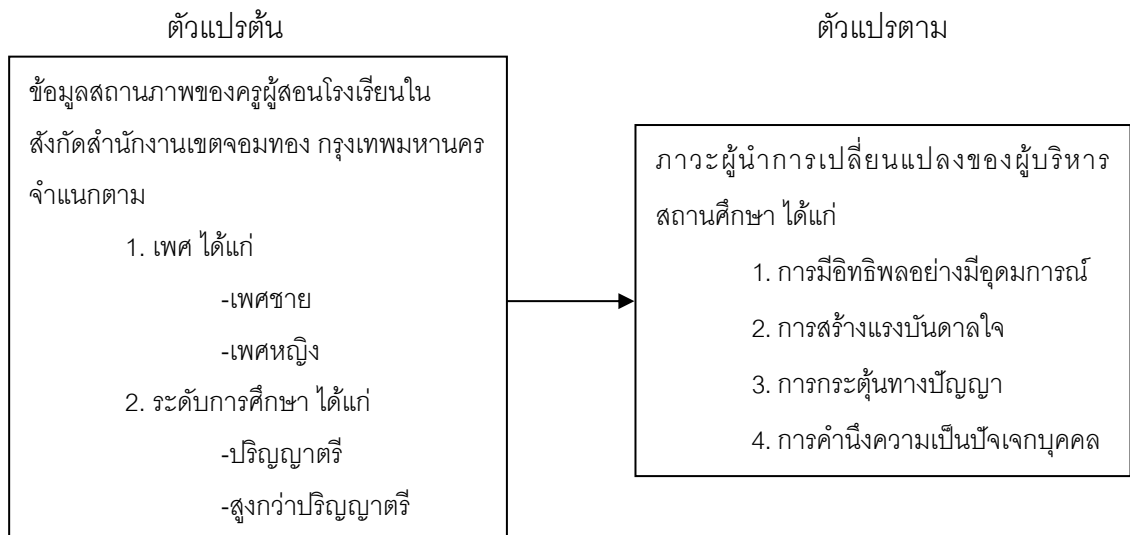
3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพทั่วไปของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต

จอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การค้ำจุนความเป็นปัจเจกบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดของ เบส และอะโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ผู้วิจัยได้สรุปตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลในเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เว็บไซต์ เพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างกรอบแนวคิดใน

การวิจัย และสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การค้ำจุนความเป็นปัจเจกบุคคล

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.63$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.62$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.61$) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา				
ด้านที่	โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.72	.38	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.61	.35	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	3.62	.43	มาก
4	การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.63	.36	มาก
รวม		3.65	.18	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.65	.37	3.75	.38	-1.481	.140
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.75	.45	3.57	.30	2.572*	.013
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.70	.28	3.59	.47	2.000*	.048
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.58	.34	3.64	.37	-1.147	.253
รวม	3.67	.14	3.64	.19	1.265	.051

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบครูผู้สอนโรงเรียน
ใน สังกัด สำนั ก ง า น เ ข ต จ อ ม ท อ ง
กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
กัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร
โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร
ในด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
การสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทาง
ปัญญาไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังแสดงใน
ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	p
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.70	.35	3.80	.47	-1.193	.055
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.59	.34	3.70	.39	-1.771	.078
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.58	.43	3.75	.43	-2.362	.089
4. การค้ำประกันความเป็นปัจเจกบุคคล	3.65	.37	3.53	.28	2.448*	.046
รวม	3.63	.18	3.69	.17	-1.977	.051

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการค้ำประกันความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2

พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาและสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปจะเห็นได้ว่า องค์กรหรือสถานศึกษาจะอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารยุคใหม่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีอาชีพ มีความเป็นผู้นำ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็สูงขึ้น การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์กรหรือสถานศึกษาอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ

องค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ซึ่งเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการบริหาร ฉะนั้นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่นำและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างมืออาชีพ ตลอดจนมุ่งทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลเป็นหลัก หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมแล้ว โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนหัวใจของสถานศึกษาที่มีชีวิตทำหน้าที่เพียงแต่บริหารสถานศึกษาไปตามระเบียบของราชการเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำที่แท้จริงในสถานศึกษานั้นๆ ด้วย

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบระหว่างเพศและระดับการศึกษา

2.1 ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำดวน เอี่ยมอาจ (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการบริหารงานกับครูที่เท่าเทียมกันทุกคน ไม่ยึดประสิทธิผลการดำเนินงานหรือความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงมาเป็นหลักในการมอบหมายงาน ทำให้ครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลีเต๊ะ ปีมา (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษายะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาโดย
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและ
รายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้
อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาใน
ระดับที่ต่างกัน มีการรับรู้ มุมมอง หรือแนวคิด
ทัศนคติที่เหมือนกัน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้นไม่ขึ้นอยู่กับวุฒิ
การศึกษา แต่จะขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าได้มีการ
สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้
ประสบการณ์ใหม่ ๆ ผู้บริหารมีความสนใจใน
วิชาชีพ มีการสนใจหาความรู้ใหม่ ๆ ศึกษา
กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ปรับปรุงตัวเองอยู่
ตลอดเวลา เชลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของ
ผู้ร่วมงาน สร้างค่านิยมในการทำงาน ทำให้
ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า
ส่วนตน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม
แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ
มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนา
ตนเองตามศักยภาพมีการคำนึงถึงความ

แตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมี
ส่วนร่วมในการตัดสินใจ พิจารณาความดี
ความชอบด้วยความยุติธรรม เป็นต้น ซึ่งสิ่ง
เหล่านี้ล้วนนี้ให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่
แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย
มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรกล่าวถึงความสำเร็จ
ของโรงเรียนในอนาคตให้มากขึ้น เพื่อให้ครูเกิด
แรงจูงใจในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน
ออกความคิดเห็น เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ใน
การบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับ
การกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: สถาบัน
พัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

มาซีเต๊ะ ปีมา. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษายะลา**.
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free
Press.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990). **Developing transformational leadership: 1992 and beyond.**

Journal of European Industrial Training, 5(10),21-27

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). **Determining Sample Size For Research**

Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3):608 - 610.