

**รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) กับเด็กพิการ
ระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2**

**THE SEAT STRUCTURE OF INCLUSIVE EDUCATION MANAGEMENT
ADMINISTRATION MODEL FOR DISABLED CHILD IN PRIMARY LEVEL
UNDER THE PHATUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SERVICE AREA OFFICE**

ปวีณทิพย์ อ้นลำพอง

โรงเรียนวัดอัยยิการาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) ในโรงเรียนจัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2) เพื่อศึกษาเด็กพิการในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) กับเด็กพิการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนจัดการเรียนร่วม จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมในโรงเรียนจัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การจัดการศึกษาเด็กพิการ 9 ประเภท ในโรงเรียนจัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) กับการจัดการศึกษาเด็กพิการ 9 ประเภท โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท/เด็กพิการ

ABSTRACT

This thesis have 3 objectives as 1) to study the SEAT structure of inclusive education management administration in inclusive education management for primary education level under The Phatumthani primary educational administration service area office 2 2) to study disabled child in primary school under The Phatumthani primary educational administration service area office 2 and 3) to study relationship between SEAT structure of inclusive education model and disabled child in primary school under The Phatumthani primary educational administration service area office 2 The sample was 118 teachers who were teaching in inclusive education school and the instrument was questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation and the hypothesis were tested by correlation coefficient.

The results reveal that: 1) The inclusive education management administration at primary level was at high level in over all. 2) The 9 types disabled child, in primary inclusive education school under were at high level in over all. 3) The relationship between the SEAT structure of inclusive education management administration model and the 9 types disabled child of school had relationship in moderate level which were positive relationship at .01 significant.

Keywords: The SEAT structure of inclusive education management administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เพื่อพัฒนาให้เด็กและเยาวชนพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องตามเจตนารมณ์ที่กำหนดในกฎหมายพระราชบัญญัติ และนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพปลอดจากอุปสรรคและตั้งอยู่บนฐานของสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการจัดโครงการโรงเรียนจัดการเรียนรวม

เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กพิการได้เรียนร่วมกับเด็กปกติ โดยโรงเรียนจัดการเรียนรวมนำ กรอบแนวคิดการบริหารโครงสร้าง ซีท (SEAT Framework) ประกอบด้วย (S: Students) คือ นักเรียน (E: Environment) คือ สภาพแวดล้อม (A: Activities) คือ กิจกรรมการเรียนการสอน และ (T: Tools) คือ เครื่องมือจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิการ จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบ

การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม โครงสร้างซีท (SEAT) กับเด็กพิการระดับ ประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของ โรงเรียนเรียนร่วมและส่งเสริมพัฒนาการของ เด็กพิการและเด็กปกติอย่างทั่วถึง ตรงตาม ความสามารถ ความถนัด อย่างเต็มศักยภาพ ต่อไปซึ่งผู้วิจัยคาดว่า ผลจากการศึกษาจะ สามารถนำไปใช้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศึกษา แบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) ในโรงเรียน จัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาเด็กพิการในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบการเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) กับ เด็กพิการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 23.

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ครูผู้สอนโรงเรียนจัดการเรียนร่วม ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวน 59 โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 118 คน โดยใช้ วิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แบบสอบถาม การบริหารจัดการศึกษา แบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) โรงเรียน จัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย สอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน ต่างๆ คือ เพศ อายุ ครูผู้สอนระดับชั้น ประสพการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตรา ประเมินค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม โครงสร้างซีท (SEAT) 4 ด้าน คือ 1) ด้าน นักเรียน (S: Student) 2) ด้านสภาพแวดล้อม (E: Environment) 3) ด้านกิจกรรมการเรียนการ สอน (A: Activities) 4) ด้าน เครื่องมือ (T: Tools)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตรา
ประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับการ
บริหารจัดการศึกษาเด็กพิการ 9 ประเภท คือ
1) เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น 2) เด็กที่มี
ความบกพร่องทางการได้ยิน 3) เด็กที่มีความ
บกพร่องทางสติปัญญา 4) เด็กที่มีความ
บกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือ
สุขภาพ 5) เด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้
6) เด็กที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา
7) เด็กที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรือ
อารมณ์ 8) เด็กที่เป็นบุคคลออทิสติก 9) เด็กที่มี
ความพิการซ้อน แบบสอบถามในตอนี่ 2
และตอนที่ 3 ข้อคำถามแต่ละข้อกำหนดน้ำหนัก
คะแนนเป็น

ระดับปฏิบัติการ 5 ระดับ คือ 1-5 เป็น
คำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
และมีน้ำหนักของคะแนนตามระดับของการ
แสดงพฤติกรรมว่ามีค่ามากเพียงใด ตั้งแต่ 1-5

การแปลความหมายของข้อมูล
นำค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการ
ปฏิบัติมาแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์
ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น
เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา
แบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) กับเด็ก
พิการระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต
2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัด
การศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT)
กับเด็กพิการระดับประถมศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามพบว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง
จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 และเพศ
ชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22 อายุของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุ อายุ
31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.90 รองลงมา อายุ
21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.50 น้อยที่สุด อายุ
41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.60 ผู้ตอบ
แบบสอบถาม ส่วนใหญ่สอนระดับชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 28.80
รองลงมา สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
คิดเป็นร้อยละ 18.60 และน้อยที่สุดสอน
ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 คิดเป็นร้อยละ
16.10 ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพทำงาน
สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.90
รองลงมา มีประสิทธิภาพการทำงาน 5 – 10 ปี
คิดเป็นร้อยละ 44.90 และ น้อยที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 32.20

1. การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมในโรงเรียนจัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน (A: Activities) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รองลงมา คือ ด้านนักเรียน (S: Student) และต่ำสุด ด้านสภาพแวดล้อม (E: Environment)

2. การบริหารจัดการศึกษาเด็กพิการ 9 ประเภท ในโรงเรียนจัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพหรือการเคลื่อนไหว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รองลงมา คือ ด้านเด็กออทิสติก และ ต่ำสุด ด้านนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเห็น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) กับการบริหารจัดการศึกษาเด็กพิการ 9 ประเภท โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รูปแบบการ

บริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) กับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) กับเด็กออทิสติก มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) กับเด็กพิการระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมในโรงเรียนจัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการบริหารองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ ด้านนักเรียน (S: Students) ทั้งเด็กพิการและเด็กปกติ ให้มีความพร้อม ความเข้าใจ การให้ความช่วยเหลือ จนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้านสภาพแวดล้อม (E: Environment) มีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมทางกายที่เหมาะสม

สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม กับความ
บกพร่องของเด็กพิการ ด้านกิจกรรมการเรียน
การสอน (A: Activities) มีการจัดทำหลักสูตร
เฉพาะ เทคนิคการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ
ความพิการ และความสามารถในการทำ
กิจกรรม กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่
หลากหลาย การส่งต่อนักเรียนเพื่อให้สามารถ
จบการศึกษาในระดับที่สูงสุดตาม
ความสามารถ ความถนัดของเด็กพิการ
และด้านเครื่องมือ (T: Tools) มีการกำหนด
นโยบาย วิสัยทัศน์ แผนงาน และงบประมาณ
ที่ให้โอกาสแก่เด็กพิการ จัดสรรงบประมาณที่
เพียงพอ สนับสนุนและระดมทรัพยากรทาง
การศึกษา ความร่วมมือจากครู บุคลากร พ่อ
แม่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นักวิชาชีพ ส่งผลให้เด็ก
พิการได้พัฒนา ศักยภาพอย่างเต็ม
ความสามารถ มีทักษะในการดำรงชีวิตและมี
ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิดา มูลทะสิน
ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการเรียนร่วม
โครงสร้างซีทของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียน
ร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา
ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการบริหาร
จัดการเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT
framework – Student Environment Activities
Tool) ของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านนักเรียน
ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกิจกรรมการเรียนการ

สอน และด้านเครื่องมือ อยู่ในระดับมาก
และสอดคล้องกับนพมาศ สุทธิวิรัช
ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารการเรียนร่วม โดยใช้
โครงสร้างซีทในโรงเรียนแกนนำ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ตาม
กรอบแนวคิดการบริหารจัดการเรียนร่วมตาม
โครงสร้างซีท 4 ด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้าน
สภาพแวดล้อม ด้านการจัดการเรียนการสอน
และด้านเครื่องมือ สื่อ นวัตกรรม โดยศึกษาจาก
ความคิดเห็นของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า
การบริหารจัดการเรียนร่วมในภาพรวม มีระดับ
การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดย
เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านนักเรียน
ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกิจกรรมการเรียนการ
สอน และด้านเครื่องมือ

2. การบริหารจัดการศึกษาเด็กพิการ 9
ประเภท ในโรงเรียนจัดการเรียนร่วมระดับ
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก เด็ก
พิการทั้ง 9 ประเภท คือ เด็กที่มีความบกพร่อง
ทางการเห็น เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้
ยิน เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่
มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว
หรือสุขภาพ เด็กที่มีความบกพร่องทางการ
เรียนรู้ เด็กที่มีความบกพร่องทางการพูดและ
ภาษา เด็กที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรือ
อารมณ์ เด็กออทิสติก เด็กพิการซ้อน ได้รับการ

บริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมตามโครงสร้างซีท (SEAT) ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านเครื่องมือ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ คำปาเชื้อ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สภาพการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษโรงเรียนแกนนำเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ด้านนักเรียน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย ด้านวิชาการ ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ตามความบกพร่องจากคณะครูได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเด็กปกติทั่วไปทุกคนรับรู้ถึงวิธีปฏิบัติต่อเด็กที่มีความบกพร่องได้อย่างเหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเรียนร่วม มีการจัดเตรียมสถานที่และปรับปรุงให้เหมาะสมกับความบกพร่องของเด็กแต่ละประเภท ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน คณะครูมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ปรับเกณฑ์การวัดผล ประเมินผล และนำผลการประเมินและปัญหาที่พบไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงการสอน มีการนิเทศติดตามชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำ สื่อ ด้าน

เครื่องมือ พบว่า มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดสรรคู่มือ ตรงกับความต้องการสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โรงเรียนได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายอย่างชัดเจน ครูมีการผลิตสื่อการสอนเหมาะสมกับประเภทความบกพร่องของเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ดำเนินการให้ผู้เรียนได้รับสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เมืองทอง ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการเรียนร่วม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านเครื่องมือ จำแนกตามตำแหน่ง การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการสอนเด็กพิการเรียนร่วม ประสบการณ์สอนเด็กพิการเรียนร่วม ลักษณะของโรงเรียนจัดการเรียนเรียนร่วมและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านนักเรียน อยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย คือ การสรุปรายงานผลการเตรียมความพร้อมให้ผู้เกี่ยวข้อง รองลงมาการเตรียมความพร้อมเด็กพิการ และการดำเนินการจัดหาห้องพิเศษกระตุ้นพัฒนาการของเด็กพิการระยะแรกเริ่ม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท

(SEAT) กับการบริหารจัดการศึกษาเด็กพิการ 9 ประเภท โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณาความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโครงสร้างซีท (SEAT) กับเด็กพิการ 9 ประเภท ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับการเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กออทิสติก เด็กที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์ เด็กที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา เด็กพิการซ้อน เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น และเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพหรือการเคลื่อนไหวตามลำดับ โรงเรียนมีการจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียนร่วม ตรงตามความสามารถของครูผู้สอน ครูจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ประเมิน ทบทวน และปรับแผน IEP อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง จัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) บันทึกหลังการสอนทุกครั้ง จัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนรู้ให้เด็กพิการรู้จักการปรับตัวให้เหมาะสม กับสังคมปัจจุบัน วัดผล ประเมินผล เพื่อส่งเสริมให้เด็กพิการได้ศึกษา ต่อในชั้นสูงสุดตามศักยภาพของตน รายงานผลการจัดการเรียนร่วมอย่างเป็นระบบตามสภาพ

จริง รายงานผลความก้าวหน้าของเด็กพิการ เรียนร่วมให้กับผู้บริหารและผู้ปกครองรับทราบ เป็นระยะมีคณะทำงานในการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนร่วมอย่างเป็นระบบ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระนอง สุวรรณทอง ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับผลงานดำเนินงานด้านการจัดการเรียนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอดำรงวิทยะปาลัย จังหวัดสงขลา จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอดำรงวิทยะปาลัย จังหวัดสงขลา ในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.869 ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมรัตน์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนกับการให้การสนับสนุน การเรียนร่วม จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่เรียนร่วมในโรงเรียนปกติ ที่ได้รับการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสม และให้เด็กมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนในวัยเดียวกัน ได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม โครงสร้างซีท (SEAT) ด้านสภาพแวดล้อมโดย

ส่งเสริมและพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมภายใน
โรงเรียนให้เหมาะสม สามารถอำนวยความสะดวก
สะดวกให้กับเด็กพิการแต่ละประเภท

1.2 ควรศึกษาแนวทางการจัด
การศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่
เด็กพิการ ในโรงเรียนเรียนร่วม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นหรือ
ทัศนคติของเด็กปกติ ที่มีต่อเด็กพิการ ในการ
เรียนร่วมภายในโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์การวัด
และประเมินผลเด็กพิการ ตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **คู่มือการจัดการเรียนร่วม**. กรุงเทพฯ: กองพัสดุและอุปกรณ์ การศึกษา
กรมสามัญศึกษา.

_____. (2550). **รายงานการสังเคราะห์การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช**

2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2551). **พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ:

สำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ กระทรวงฯ.

_____. (2552). **หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลระดับ**

การศึกษาขั้นพื้นฐาน. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.

ฉวีวรรณ เมืองทอง. (2555). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการ**

เรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 29. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุบลราชธานี)

ระนอง สุวรรณทอง. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับผลการดำเนินงานด้านการ**

จัดการเรียนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.

วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
, สงขลา.

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในอำเภอนครชัยศรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2**
**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF THE ADMINISTRATOR AT MEDIUM
SIZE SCHOOLS IN NAKHON CHAISRI DISTRICT UNDER NAKHON
PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

พรณิดา จิตรจักร

โรงเรียนวัดบางพระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูของโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ มีจำนวน 181 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, โรงเรียนขนาดกลาง

ABSTRACT

The main purposes of this research aimed to study the transformational leadership of the administrators at medium size schools in Nakhon Chaisri district, Nakhonpathom province . The samples of this study were 181 teachers who have been taught in those areas which randomized by stratified random sampling method. The instrument was a 5-level rating scale

questionnaire and analyzed by using descriptive statistics such as frequency percentage mean standard deviation and inferential with t-test. for parameter estimate of this study.

The results of this research reveal that: 1) . The transformational leadership of the administrators at medium size schools in Nakhon Chaisri district as perceived by the teachers, as a whole and each aspects were at high level. 2) The transformational leadership of the administrators at medium size schools in Nakhon Chaisri district as classify by teachers' experience, it found that there were no statistical significant difference.

Keywords: Transformational leadership, medium size schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างสิ่งไว้ การพัฒนาการทำงานกับคนในองค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับคน ใช้นุชนสัมพันธ์ หรือ ปฏิสัมพันธ์ในองค์กรสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศในองค์กร ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความเจริญงอกงามและการพัฒนาภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติการขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในจุดหมาย การตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ การสนับสนุน ส่งเสริมการบริการการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น การนำหลักการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในองค์กร และปัจจัยต่างๆ ซึ่งสร้างความพึงพอใจหรือ บางครั้งมีผลในทางตรงกันข้ามคือสร้างความไม่พึงพอใจของมนุษย์ในองค์กร ภาวะผู้นำเป็น สิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้น มีการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถด้านความ

เป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ให้ดำเนินการ ต่างๆเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยให้บุคลากร ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิด ความร่วมมืออย่างเต็มที่ หากภาวะผู้นำของ ผู้บริหารตรงกับความต้องการของผู้ร่วมงาน มากเพียงใด ผลผลิตขององค์กรจะสูงมาก เท่านั้น (Stogdill, 1974) การบริหารสถานศึกษา ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการ พัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้นผู้บริหารต้อง อาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็น ระบบ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อเจตคติในการ ทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากใน ปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมี อิทธิพลต่อผู้ตาม ผู้บริหารและครูจึงจำเป็นที่

ต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ วิธีการวิจัยทัศน์ในการทำงานตามทฤษฎีของ Bass และ Avolio (1990) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและบุคคลากรต่าง ๆ ให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ให้ตระหนัก รู้เรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงอุตสาหกรรม รัฐบาล ธุรกิจ โรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ ผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหาร และประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษาจะแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) หน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวบุคคลและวัตถุสามารถทำงานเข้ากันได้ดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญ

กำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยในการใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า มีการบริหารงานที่ดี และความ สามารถในการจัดการองค์กร (Stoner, 1989) ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นเครื่อง บ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่า สถานศึกษาได้ดำเนินงานด้านการบริหารจัดการสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและอื่น ๆ เช่น บรรยากาศของสถานศึกษา การดำเนินการบริหารจัดการในแนวคิดของ Murray (1988) กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก 3) ความ สามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถาน ศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ฉะนั้นผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจภายใต้สถานการณ์และตามบทบาทหน้าที่

ต่าง ๆ จนเป้าหมายสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าผู้บริหารมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในอำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อทราบสิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลในการจะนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาในสภาวะการเปลี่ยนแปลงตามบริบท

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย

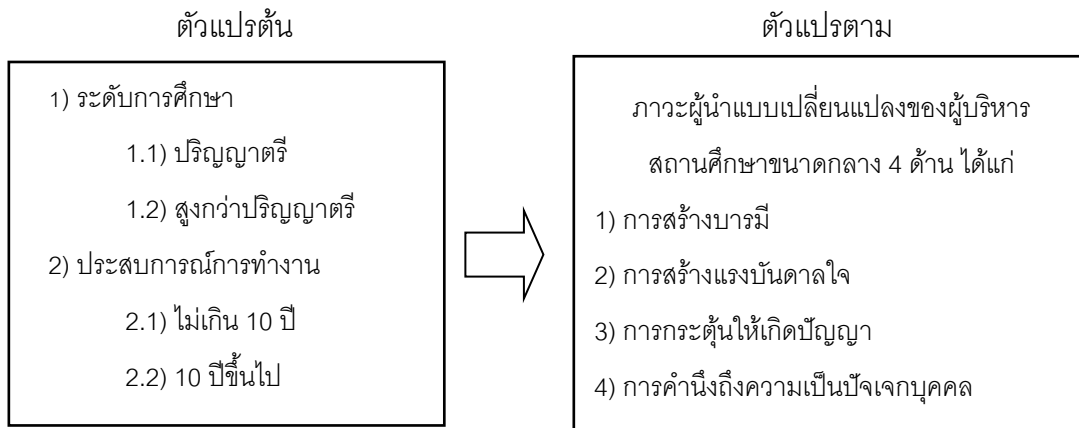
การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ในอำเภอนครชัยศรี ตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1990) โดยมีตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่สัมพันธ์กันตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูในสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1990) จำแนกภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยศึกษาทางอ้อมจากครูในโรงเรียนขนาดกลาง ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 335 คน จากโรงเรียนจำนวน 24 แห่ง โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน จากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportion Stratified Random Sampling)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตามการรับรู้ของครูในพื้นที่อำเภอนครชัยศรี

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง ในอำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 335 คน ของโรงเรียนจำนวน 24 แห่ง ประกอบด้วย:

- 1) โรงเรียนวัดบางพระ
- 2) โรงเรียนวัดลานตากฟ้า
- 3) โรงเรียนวัดพุทธธรรมรังสี
- 4) โรงเรียนวัดกลาง
- 5) โรงเรียนวัดประชานารถ
- 6) โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์
- 7) โรงเรียนวัดโคกพระเจดีย์
- 8) โรงเรียนวัดจิวราย
- 9) โรงเรียนวัดไท
- 10) โรงเรียนคลองทางหลวง
- 11) โรงเรียนวัดท่าตำหนัก
- 12) โรงเรียนวัดน้อย
- 13) โรงเรียนวัดตุ๊กตา
- 14) โรงเรียนวัดบ่อตะกั่ว
- 15) โรงเรียนวัด

ห้วยตะโก 16) โรงเรียนวัดละมุด 17) โรงเรียนบ้านลานแหลม 18) โรงเรียนวัดใหม่สุคนธาราม 19) โรงเรียนวัดศรีมหาโพธิ์ 20) โรงเรียนวัดศิระชะทอง 21) โรงเรียนวัดกลางคูเวียง 22) โรงเรียนวัดกกตาล 23) โรงเรียนวัดทองไทร และ 24) โรงเรียนวัดโคกเขมา และเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสถิติที่ผู้วิจัยออกแบบใช้ t-test จึงใช้กลุ่มตัวอย่างมาศึกษา สุ่มตัวอย่างครูในพื้นที่อำเภอนครชัยศรีมาจำนวน 181 คน ซึ่งเป็นจำนวนขั้นต่ำที่คลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบจัดชั้นภูมิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลัก เป็นแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการหาค่า Validity ได้ค่า IOC. ระหว่าง 0.66-1.00 และ Reliability ได้ค่า Alpha Coefficient ของ Cronbach เท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับการศึกษา

ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถาม
Check List

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น
ของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหาร เพื่อแปล
ความหมายเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ (1 เห็นว่าผู้บริหารมีการแสดงออกใน
เรื่องนั้น ๆ น้อยที่สุด จนถึง 5 เห็นว่ามีการ
แสดงออกมากที่สุด)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไป
เกี่ยวกับครูกลุ่มตัวอย่างคือ วุฒิการศึกษา
และประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์โดยการ
หาค่าความถี่และร้อยละ และข้อมูลเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้
สถิติค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดย

ภาพรวม แล้วนำไปแปลความตามเกณฑ์การ
แปลความหมายของเบสท์

สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็น
ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดกลางใน
อำเภอนครชัยศรี จำแนกตามประสบการณ์การ
ทำงาน แปลความหมายจากค่าเฉลี่ยและส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และประมาณค่า
Parameter โดยใช้ t-test

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตอำเภอนครชัยศรี โดยรวมและรายด้าน
ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอนครชัยศรี

(n = 181)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับที่มี
ด้านการสร้างบารมี	4.12	.59	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.06	.57	มาก
ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา	4.07	.62	มาก
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	4.22	.54	มาก
รวม	4.12	.58	มาก

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า ครูกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง ในเขตอำเภอนครชัยศรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น $> 3.50 < 4.50$)

ในรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในอำเภอ นครชัยศรี ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ประสบการณ์ (5 ปี) n = 56		ประสบการณ์ (5 ปีขึ้นไป) n = 125		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการสร้างบารมี	4.10	.37	4.13	.38	-.60	.24
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.02	.56	4.09	.59	-.83	.19
ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา	4.04	.62	4.10	.62	-.77	.13
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	.53	4.23	.56	-.50	.15
รวม	4.09	.47	4.14	.49	-.70	.16

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบด้วย t-test ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางของอำเภอ นครชัยศรี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ นครชัยศรี ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ดังที่

บอร์น (Burn, อ้างถึงใน มนัส ญาติเจริญ, 2544) กล่าวว่ามีการบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุประสงค์ของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ซึ่งผู้นำได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบนี้จึงเน้นการทำให้องค์การดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีในขณะเดียวกันก็มีคุณลักษณะที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น คือมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ พร้อม ๆ กับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงานผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา โพธิสินธุ์, (2550) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยพบว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อมราภรณ์ ไปเจอะ, (2551) ได้ศึกษาสระแก้ว สุวรรณิ์ เขยสมบัติ, (2554) ศึกษาอำเภอขลุง จันทบุรี ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

แต่สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ในอำเภอนครชัยศรี ที่ทำการศึกษารั้งนี้ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้าง

แรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา และด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารน่าจะมียู่ในระดับมากขึ้น นับเป็นเรื่องที่ดี แบส (Bass, 1991) กล่าวว่า จะเป็นผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามมีความภาคภูมิใจ จงรักภักดี เชื่อถือในตัวผู้บริหารของเขา และวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจโดยรวม เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานร่วมให้ประสบผลสำเร็จ โดยผู้บริหารใช้วิธีการง่าย ๆ ในการชักชวนสร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกตระหนักว่าภารกิจที่ทำเป็นสิ่งสำคัญ และร่วมลงมือทำงานให้ไปสู่เป้าหมายโดยใช้สติปัญญา ความคิดที่เป็นระบบและวิชาการ ซึ่งก็สอดคล้องกับ ศิวไล ใจหาญ (2552): สุกัญญา เจริญรัตน์ (2554): สุวรรณิ์ เขยสมบัติ (2554): สุภาวดี จันทะลับ (2553) ที่ได้ทำวิจัยในบริบทเดียวกัน

สำหรับการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนครชัยศรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู ที่พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ นั้น จากผลการวิจัยในลักษณะเดียวกันของ สมลักษณ์ รูปจิต (2554): สุวรรณิ์ เขยสมบัติ (2554): เรวัต ภูแย้ม (2554): และเรียบจิต พันพิทักษ์ (2555) ก็ได้รายงานผลที่สอดคล้องกัน (Concensus) จึงทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ สถานศึกษาขนาดกลางในเขต

อำเภอ นครชัยศรีมีจำนวนมาก เมื่อผลการศึกษาออกมาในลักษณะนี้จึงทำให้รู้ว่าผู้บริหารแต่ละแห่งมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหารหรือการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็สามารถดำเนินการได้ง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ด้านการเป็นผู้มีปณิธาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมั่นใจในตนเอง แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และสมรรถภาพในการทำงาน

1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรบริหารงานโดยการศึกษเป้าหมาย มาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าปกติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในผู้ตาม

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบ กระบวนการคิดโดยฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม

ทักษะกระบวนการคิด การคิดเป็นระบบ ค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความใกล้ชิดเข้าร่วมงานกับผู้ร่วมงานเพื่อศึกษาผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้ข้อมูลที่หลากหลาย เพราะการศึกษาโดยใช้ความคิดเห็นของครูเพียงฝ่ายเดียว ทำให้มีความน่าเชื่อถือไม่มาก

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology)

2.3 ควรศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า หาก

ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก แล้วสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารได้ดีเพียงใด หรือ ทำให้มีบรรยากาศในองค์กรดีเพียงใด เป็นต้น ก็จะทำให้เกิดประโยชน์ได้มากกว่า

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

ชนิษฐา โพธิ์สินธุ์. (2550). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

มนัส ญาติเจริญ. (2544). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียน พลับพลาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริไล ใจหาญ. (2552). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมลักษณ์ รูปชิต. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกัญญา เริ่มรัตน์. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเลาขวัญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4**. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาภรณ์ ศิริพันธ์แก้ว. (2543). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

สุภาวดี จันทะลับ. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ตำบล แหลมฉบับ จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

สุวรรณี เขยสมบัติ. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุงสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อมราภรณ์ ไปเจอะ. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

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.
- Bass. B. M., & Waldman, D. M., Bruce, J. (1990). **Improving organizational effectiveness
Through transformational leadership.** CA: Sage.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle, W. (1970). **Determining Sample Size For Research
Activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3):608 - 610.
- Murray, M. F. (1988). **A study of transformational leadership.** organizational effectiveness and
Demographics in selected small college settings. Dissertation Abstracts International.
50(7),1880 –A.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research.** New
York: The Free Press.
- Stoner, James A.F. & Freeman, Edward R. (1989). **Management. (4th ed).** Englewood Cliffs
New Jersey: Prentice-Hall.

**การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมหาชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

**The Study of Teachers' Opinion of Mahachai School Group toward Educational
Institute Administration under the Samutsakhon Primary Educational
Administration Service Area**

ภูวรินทร์ พันชน

โรงเรียนบ้านสบมาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมหาชัย 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมหาชัย กลุ่มตัวอย่างคือครูของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนมหาชัย จำนวน 155 คน สุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าตัวกลางเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมหาชัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมหาชัยพบว่า 2.1)ครูเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี 2.2)ครูที่มีอายุระหว่าง 22 - 45 ปีกับครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2.3) ครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีกับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา, ประถมศึกษา

ABSTRACT

This thesis, The Study of Teachers' Opinion of Mahachai School Group toward Educational Institute Administration under The Samutsakhon Primary Educational Administration Service Area, objectives as 1) to study the level of teachers' opinion toward educational institute administration and 2) to compare teachers' opinion toward educational institute administration at Mahachai School Group. The sample were 155 teachers who were randomized by Stratified Random Sampling. The tool was a questionnaire which 5 rating scales. The used statistics were percentage, arithmetic mean, standard deviation and tested hypothesis by Independent t-test.

The research result reveal that: 1) Opinion level of teachers at Mahachai School Group toward educational institute administration on high level in overall. When we considered in every aspects, which could rank by mean from high to low as general administration at the highest level, academic administration at the highest level, personal administration at high level and budget administration at high level. 2) Teachers' opinion comparison toward educational institute administration had results as follow 2.1) Teachers' opinion at Mahachai School Group who different sex had opinion toward educational institute administration were not different in overall. 2.2) Teachers' opinion at Mahachai School Group who different age had opinion toward educational institute administration were not different in overall. 2.3) Teachers' opinion at Mahachai School Group who different educational level had opinion toward educational institute administration were not different in overall.

Keywords: Educational Administration, Primary Education

บทนำ

ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการบริหารการศึกษานั้นเป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการสร้างความคิดเห็นให้กับ

บุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจ การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้จะนำมาซึ่งข้อมูลสู่การพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ความเติบโตของหน่วยงานและส่งผลให้สังคมส่วนรวมมีคุณภาพที่ดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่าความ

คิดเห็นมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ความคิดเห็นมีความสำคัญต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการประกอบด้วย

- 1) ความสำคัญต่อผู้ให้บริการ องค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงความคิดเห็นต่อการบริการในด้านความคิดเห็นของผู้รับบริการ ที่เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของการบริการ เพราะข้อมูลดังกล่าวจะบอกถึงการประเมินความรู้สึกและความคิดเห็นที่มีต่อบริการที่ต้องการและวิธีการตอบสนองความต้องการ ซึ่งความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวแปรสำคัญในการประเมินคุณภาพของการบริการการนำเสนอการบริการที่ดีมีคุณภาพตรงกับความต้องการตามความคาดหวังย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการบริการนั้นและมีแนวโน้มจะใช้บริการซ้ำอีกต่อไป โดยที่ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริการเป็นตัวชี้คุณภาพและความสำเร็จของงานบริการ เพราะการสร้าง ความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติงานบริการย่อมทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันจะนำมาซึ่งคุณภาพของการบริการที่ดี
- 2) ความสำคัญต่อผู้รับบริการ ประกอบด้วยความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวผลักดันคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะการนำเสนอการบริการที่เหมาะสมจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ การบริการให้กับลูกค้าหลาย ๆ สถานการณ์ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย ซึ่งความพึงพอใจของ

ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาคุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในแต่ละองค์การ(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540)

นอกจากนั้นจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาได้สรุปผลการประเมินด้านกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบมีการจัดทำ วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในแผนพัฒนาสถานศึกษา มีการจัดทำแผนพัฒนากิจกรรมและมีการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พัฒนามาตรฐานการศึกษา รวมทั้งตรวจสอบ ติดตาม ประเมินคุณภาพ และมีการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ใช้ระบบการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนนำสื่อการเรียนการสอน ที่เอื้อต่อการพัฒนามาจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีการศึกษาวิจัย ติดตามผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทยส่งเสริมความ เป็นประชาธิปไตย มีการจัด ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานรับรอง

มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา, 2546) โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร โรงเรียนวัดคลองครุ โรงเรียนวัดศรีเมือง โรงเรียนวัดบางปิ้ง โรงเรียนบ้านยกกระบัตร และโรงเรียนบ้านท่าทราย เมื่อพิจารณาการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมของทั้งกลุ่มโรงเรียน พบว่าการบริหารโรงเรียนในบางด้านมีปัญหาในภาพรวม เช่นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาและสาขาวิชา การระดมทรัพยากร การลงทุนเพื่อการศึกษา การประสานงานเพื่อพัฒนาเครือข่ายการศึกษา กับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ฯลฯ (รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา)

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาวิทยาลัยในจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน

มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาแตกต่างกัน

2. ครูของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาแตกต่างกัน

3. ครูของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจของเขตเนื้อหาการบริหารงานของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553: มาตรา 39 ซึ่งมีกรอบในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ

1. การบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ
2. การบริหารงานด้านการบริหารงบประมาณ
3. การบริหารงานด้านการบริหารบุคคล
4. การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

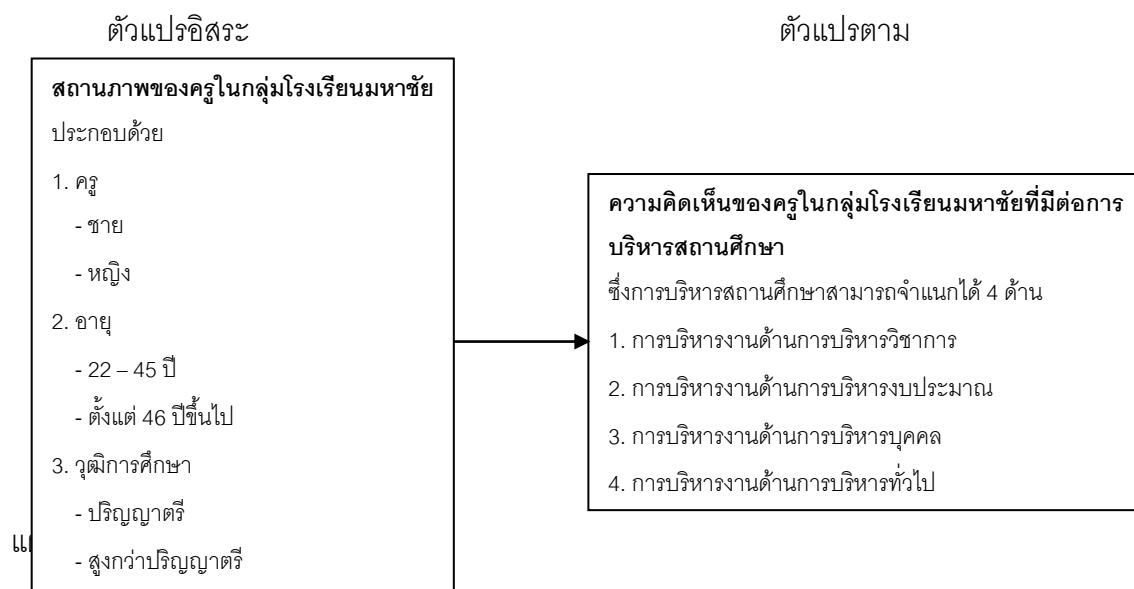
ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในกลุ่มโรงเรียนมัธยม ที่สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 252 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในกลุ่มโรงเรียนมัธยม ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 155 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 155 คน และสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดตามกรอบการบริหารสถานศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ตามมาตรา 39 ประกอบด้วยการบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารงานด้านการบริหารบุคคล และ การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสามารถเขียนแผนภาพได้ ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วยการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขสำนวนภาษาให้ถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำผลจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ผลปรากฏว่าค่า IOC ของทุกข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.67 – 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่า Content Validity อยู่ในระดับที่ใช้ได้ นำแบบสอบถามที่มีค่า Validity ที่ใช้ได้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำไปทดลอง (Try Out) กับครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำผลการทดลองใช้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.87 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ใช้ได้

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศทั้ง 4 ด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมที่มีต่อการบริหารการศึกษาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายละเอียดตามรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมของครูเพศชาย และครูเพศหญิง ที่มีต่อการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ และการบริหาร

งบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมหาศึกษาที่มีอายุระหว่าง 22 - 45 ปี กับ ครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปที่มีต่อการบริหารการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายละเอียดตามรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมหาศึกษาที่มีอายุระหว่าง 22 - 45 ปี กับ ครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปที่มีต่อการบริหาร การศึกษาด้านการบริหารวิชาการ และการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมหาศึกษาที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับ ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีต่อการบริหารการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายละเอียดตามรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมหาศึกษาที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีที่มีต่อการบริหารการศึกษาที่มีต่อการบริหาร การศึกษาด้านการบริหาร งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่ม

โรงเรียนมหาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมหาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริม สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพ กฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จากรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และ

เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง(สำนัก
นายกรัฐมนตรี, ม.ป.ป.) ซึ่งการบริหารงานใน
สถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารใน
โรงเรียนโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค
กระบวนการต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนด
ทิศทางของการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ
เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การที่อาศัยหน้าที่
การบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน
การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ผู้บริหาร
ต้องเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการดังกล่าว ใช้
ทักษะทางการบริหาร แสดงบทบาท หน้าที่ให้
สอดคล้องกับระดับการจัดการศึกษา รวมทั้ง
จะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การทั้ง
ภายในและภายนอก (วิโรจน์ สารรัตน์, 2545)
นอกจากนั้นผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ
งานวิจัยของจิราภรณ์ รัตนารุณ (2542) ศึกษา
ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่องานกิจการ
นักเรียนโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัด
นครศรีธรรมราช พบว่าความพึงพอใจของ
ผู้ปกครองต่องานกิจการนักเรียนโดยภาพรวม
ผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่องานกิจการ
นักเรียนอยู่ในระดับมาก และจรัญ สังข์ขาว
(2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครอง
นักเรียน นักศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน
สุราษฎร์เทคโนโลยีข้างอุตสาหกรรมพบว่า
ในภาพรวม ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา
มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียน
สุราษฎร์เทคโนโลยีข้างอุตสาหกรรม อยู่ใน
ระดับมากทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ

ด้านบุคลากร ด้านธุรการ ด้านกิจการนักเรียน
ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู
ที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน
มหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตาม
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถ
อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ
บริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร จำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่
แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพรพรรณ
พวงเชียงขา (2553) วิจัยเรื่อง ปัญหาและ
แนวทางแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาระดับ
ปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่ม
การศึกษาท้องถิ่นที่ 6 พบว่า การเปรียบเทียบ
เทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการจัด
การศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลกลุ่ม
การศึกษาท้องถิ่นที่ 6 จำแนกตามเพศใน
ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ
บริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร จำแนกตามกลุ่มอายุ ครูที่มีอายุ
ระหว่าง 22 - 45 ปี กับ ครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปี
ขึ้นไป ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง
กับการวิจัยของรดา ธรรมพูนพิสัย (2556)

วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ความรู้พื้นฐานทางการศึกษาพิเศษ และประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาพิเศษต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษาครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพรพรรณ พวกเชียงชา (2553) วิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 6 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 6 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรนำผลการวิจัยไปใช้และวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนมัธยมในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความคิดเห็นในการดำเนินงานจากมากไปน้อยคือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ ซึ่งด้านการบริหารงานงบประมาณนั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเนื่องจากการบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญที่ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพราะเป็นทรัพยากรที่ทำให้กิจการต่างๆสามารถดำเนินการได้ ถ้างบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอ ควรเตรียมแผนการสร้างการมีส่วนร่วมจากชุมชนและภาคธุรกิจเพื่อหางบประมาณเพิ่ม โดยเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมเมือง ภาคเอกชนจะมีกำลังสนับสนุนมาก เงื่อนไขที่ต้องทำคือทำให้เขาเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา

1.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียน

ในกลุ่มมหาวิทยาลัยในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ได้รับของครูเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มมหาวิทยาลัยในจังหวัดสมุทรสาคร มีความเข้าใจตรงกัน ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการ ดังนั้นโรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกันในการบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรวิจัยความคิดเห็นของครูในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนมหาวิทยาลัยโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อทราบข้อมูลในเชิงลึก เนื่องจากการศึกษาโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูสามารถตอบได้อย่างละเอียด และไม่จำเป็นต้องตอบคำถามตามแนวทางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ควรวิจัยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูและผู้บริหารในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนมหาวิทยาลัยในจังหวัดสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2542). **รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กรมฯ กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- จรัญ สังข์ขาว. (2542). **ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาต่อการบริหารงานโรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยี ช่างอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จิราภรณ์ รัตนารุณ. (2542). **ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่องานกิจการนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรพรรณ พวงเชียงขา. (2553). **ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 6**. ดพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

รดา ธรรมพูนพิสัย. (2556). **สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส.**

วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสุทธิ์.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). **Determining Sample Size For Research Activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3):608 - 610.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

Transformational Leadership of School Administrators and Morale of Teachers in
Schools under the Chonburi Provincial Administration Organization

มะยุเรศ วรรณเกษม¹, จุฬิพาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์²

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล ตามลำดับ 2) ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ การยอมรับความสามารถของตนเอง ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การได้รับความยุติธรรม และความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .131$) กับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล กับขวัญกำลังใจของครู ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับปานกลาง ($r = -.339$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ขวัญกำลังใจ

ABSTRACT

This research aimed 1) to study transformational leadership of school administrators under the Chonburi provincial administration organization 2) to study the morale of teachers in schools under the Chonburi provincial administration organization and 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and morale of teachers in schools under the Chonburi provincial administration organization. The samples used in the study consisted of 186 teachers who had taught at schools under the Chonburi provincial administration organization. The instrument used to collect data was questionnaires with 5 levels rating scales. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research results were revealed that 1) the transformational leadership of school administrators under the Chonburi provincial administration organization in overall aspect was at high levels. When considering in each aspect, sorted by descending was found that the motivational had the highest mean scores, followed by intellectual stimulus, charismatic, and regard of the individual respectively; 2) the morale of teachers in schools under the Chonburi provincial administration organization in overall was at high levels, followed by policy participation, self-esteem-important, acceptance of competence, security, sense of ownership, job satisfaction, fairness, and satisfaction in good condition respectively, and; 3) the transformational leadership of school administrators had low positive correlation ($r = .131$) with the morale of teachers in schools under the Chonburi provincial administration organization. When considering in each aspect was found that the aspects of transformational leadership of school administrators in term of considering the individuality and the aspect of teachers' morale in term of sense of ownership were a moderate negative relationship ($r = -.339$) at the significance level .01.

Keywords: Transformational Leadership, Morale

บทนำ

เป็นที่ ยอมรับ กัน ว่า บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกระดับ ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาคำเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้นสำหรับในประเทศไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ (จารุวรรณ โตบัว, 2552) ขวัญและกำลังใจเป็นที่ยอมรับกันทุกองค์การหรือหน่วยงานว่าการจัดให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีย่อมเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ และ

พฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าด้านธุรกิจอุตสาหกรรมหรือรัฐประศาสนศาสตร์ โดยทั่วไปเชื่อว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง ถ้าคนเราเสียขวัญและขาดกำลังใจในการทำงาน จะทำให้ผลงานหรือผลสำเร็จของงานตกต่ำลงอย่างมากหรืออาจล้มเหลวในที่สุด ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ธนากร รุจิมาลัย, 2559) โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ซึ่งในแต่ละโรงเรียนย่อมมีผู้บริหารที่มีความสามารถหรือมุมมองในการบริหารแตกต่างกันออกไป ทำให้เกิดปัญหาในหลายด้าน เช่น การเรียนการสอนตกต่ำ ครูให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่เต็มที่ ภาระงานมากเกินไป ผู้บริหารไม่ตระหนักถึงความต้องการของครู ขาดการมีส่วนร่วมบางครั้งเสนออะไรไปไม่ได้รับการตอบสนอง ทำให้ครูขาดกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองของครู เพื่อผู้บริหารจะได้เปลี่ยนแปลงตนเองและปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องต่อไป

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความ

สนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการ กำหนดแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผล ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

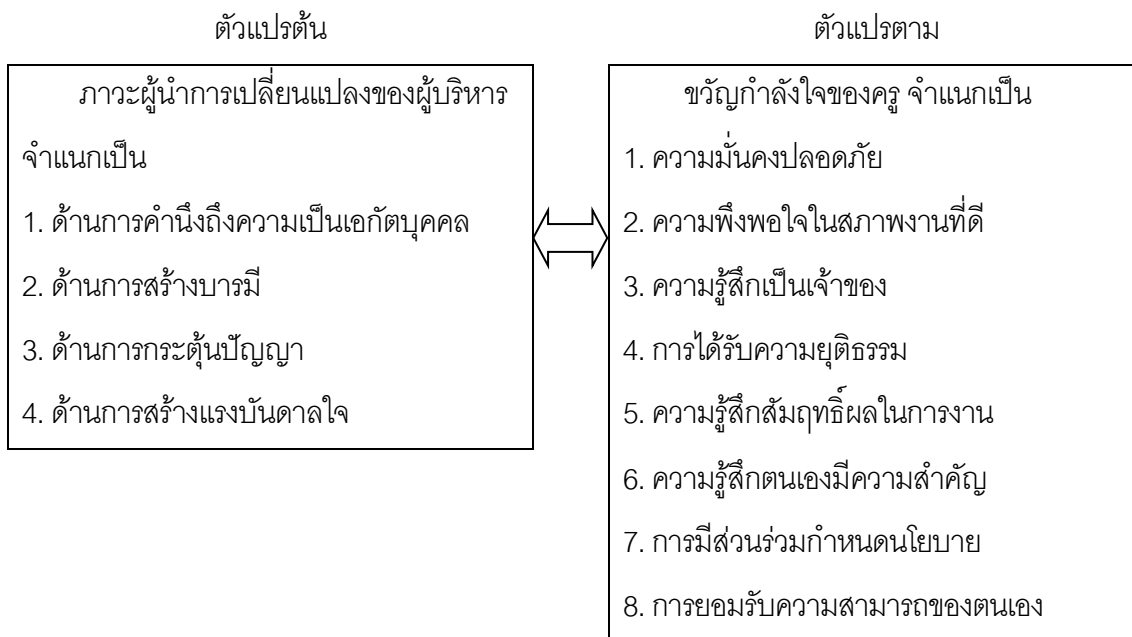
ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของ

ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารใน 4 ด้าน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) คือ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล 2) ด้านการสร้างบารมี 3) ด้านการกระตุ้น ปัญญา และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจของครูใน 8 ด้าน ตามแนวคิด ของ Wiles (1953) คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 3) ความรู้สึก เป็นเจ้าของ 4) การได้รับความยุติธรรม 5) ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 6) ความรู้สึก ตนเองมีความสำคัญ 7) การมีส่วนร่วมกำหนด นโยบาย และ 8) การยอมรับความสามารถของ ตนเอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 ในระดับ อนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษา โดยการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970) แล้วดำเนินการ สุ่มชั้นภูมิและสุ่มแบบง่าย (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 186 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 ในระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970) แล้วดำเนินการสุ่มชั้นภูมิและการสุ่มแบบง่าย (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธี

แจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการครู จำนวน 186 คน แล้วนำกลับคืนมาด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วมีความสมบูรณ์ จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดย ใช้ เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคลตามลำดับ

2. ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ การยอมรับความสามารถของตนเอง ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การได้รับความยุติธรรม และความพึงพอใจในสภาพงานที่ดีตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .131$) กับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคู่ที่มี

ความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล กับขวัญกำลังใจของครู ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับปานกลาง ($r = -.339$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่จะยกกระตือรือร้นและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น นำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จารุวรรณ โตบัว (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนรายบุคคล ส่วนความคิดเห็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มี 2 ด้าน คือ ด้านการถือฤกษ์การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม และด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

2. ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความตระหนักถึงสภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อที่ทำงาน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความร่วมมือ ความ

กระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนากร รุจิมาลัย (2559) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่าด้านสวัสดิการโดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าเรื่อง สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาการดำเนินการด้านสิทธิต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรหรือการเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด และเงินเพิ่มหรือเงินประจำตำแหน่งมีความสำคัญที่เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวุฒิค่อนข้างสูงและเป็นคนในท้องถิ่น จึงไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงใด ๆ มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา ลมูลอิต

(2557) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสดงความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้ครูเกิดพันธะสัญญาต่อเป้าหมายของกลุ่ม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นให้ครูคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = .854$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน
3. ผู้บริหารต้องให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไป

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ไต่บัว. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธราดล มูลอิต. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**

Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through
transformational leadership.** Thousand Oak: Sage.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.**
Educational and Psychological Measurement. 30(3): 608-610.

Wiles, K. (1953). **Supervision for better schools.** New York: Prentice-Hall, Inc

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร

Transformational Leadership of School Administrators According to Teachers'
Attitude at Schools in Dindaeng District under the Bangkok Metropolitan
Administration

วัฒนา นามวัน¹, จุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์²

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบเลือกตอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม ตามลำดับ 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) การบริหารการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research was to study and compare the transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration according to teachers' gender, level of education, teaching experience and school size. Two hundred and ninety-seven teachers who had worked at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration were drawn for this study. The stratified random sampling was done by using school size as a stratum to calculate the sample size and do the simple random sampling. Data were collected by using 5-level rating scale questionnaire and checklist. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The research results were revealed that 1) the overall and individual aspects of the transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration, ranked from highest to lowest were structure, followed by technology, people, and culture respectively respectively; 2) the attitude of male and female teachers to the overall and individual aspects in transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration was not significantly different; 3) the attitude of teachers in different levels of education to the overall and individual aspects in transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration was significantly different level at .05; 4) the attitude of teachers with different work experience to the overall and individual aspects in transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan

administration was significantly different level at .05, and; 5) the attitude of the teachers working in different school sizes to the overall and individual aspects transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration was not significantly different.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrator

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญ เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องออกแบบโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับนโยบายและการดำเนินงานขององค์การ ดังที่ Elmore (2010) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาไม่ได้หมายถึงการบริหารการสอน แต่หมายถึงการจัดโครงสร้างและกระบวนการเกี่ยวกับการสอน หากการจัดโครงสร้างองค์การไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้โครงสร้างองค์การนั้นอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานได้ สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2547) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เพราะว่าหน้าที่ทางด้านการจัดองค์การนั้นจะเป็นหน้าที่ที่ต่อเนื่องมาจากหน้าที่ทางด้านการวางแผนองค์การ โครงสร้างขององค์การจะเป็นสิ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหน้าที่ทางด้านการวางแผน การ

เปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างเพื่อพัฒนาองค์การนั้นจึงเป็นการกระทำทางด้านการบริหารที่พยายามจะปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เป็นทางการของงานและความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ และในขณะเดียวกันเราจะต้องยอมรับว่าโครงสร้างขององค์การดังกล่าวเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางด้านตัวบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่างๆ นั้นอาจถูกต่อต้านจากสมาชิกขององค์การได้ สอดคล้องกับ ธวัช บุญยมนี (2550) ที่ว่าองค์การที่มีโครงสร้างองค์การชนิดที่มีสายการบริหารหลายชั้นตอนหรือสั่งการหลายชั้นภูมิจะอยู่รอดได้ยาก ในอนาคตองค์การต่างๆ ต้องประสานความร่วมมือกันโยงใยเป็นเครือข่าย ในขณะเดียวกันโครงสร้างภายในองค์การก็ต้องกระจายความสามารถในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่าง ๆ ให้มากที่สุดและมีลำดับชั้นการบริหารน้อยที่สุด และต้องเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อรองรับและก้าวให้ทันความเจริญของเทคโนโลยี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

ล้วนเป็นสิ่งที่ท้าทายและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กรในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ น่าศึกษาค้นคว้า เพื่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ ตลอดจนการนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาโรงเรียน และส่งผลให้โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร และคุณภาพทางการศึกษาโดยรวมของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อ ศึกษา การบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม

ความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู แตกต่างกัน

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ Bartol (1998) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 297 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของ Bartol (1998) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การหนึ่ง ๆ นั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ที่ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม โดยการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงใน

ด้านหนึ่งอาจจะทำให้ด้านอื่นมีการเปลี่ยนแปลงด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องอาศัยผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องทำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง เช่น ออกแบบโครงสร้างใหม่ กระจายอำนาจ ออกแบบงานใหม่
2. ด้านเทคโนโลยี เช่น ปรับเทคนิคการทำงาน วิธีการ และอุปกรณ์
3. ด้านคน เช่น การสร้างทัศนคติ ความคาดหวัง การรับรู้และพฤติกรรม
4. ด้านวัฒนธรรม เช่น การสร้างความเชื่อและค่านิยมร่วมขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 โรงเรียน ปีการศึกษา 2560 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดของโรงเรียนและเพศของครู โดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1967) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 297 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ปรากฏว่าได้รับคืน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม ตามลำดับ

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษดา สุภศรี (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเตรียมการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารการ

เปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง พบว่าโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การมักจะเกิดจากผู้บริหารองค์การ ผู้บริหารจะมีความชำนาญในการปรับปรุงการบริหารมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความรู้ด้านเทคนิคมากกว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างมักจะเกิดจากผู้บริหาร (Top-down Process) แต่ควรเน้นการให้ความรู้ การเจรจาต่อรอง และการมีส่วนร่วมของพนักงานมากกว่าการบังคับ เนื่องจาก การบังคับอาจก่อให้เกิดการต่อต้าน และส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงล้มเหลวได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่ม โดยผู้บริหารระดับสูงแต่ปฏิบัติโดยผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง (วันชัย มีชาติ, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒิชัย อนันต์วิจิตร (2551) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมเห็นถึงประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน และนำเสนอวิธีดำเนินการที่เป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน ในด้านการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านเทคโนโลยี โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโดยการนำวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เช่น ระบบเครื่องจักรอัตโนมัติ (Automation) ระบบคอมพิวเตอร์ (Computer System) เครื่องจักรใหม่ เครื่องมือใหม่ วิธีการทำงานแบบใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต และระบบงานใหม่ ๆ มาใช้ (สุพานี สฤญ์วานิช, 2549) และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Technological Change) เป็นการมุ่งเน้นเพื่อยกระดับและพัฒนา (Modifying) เทคโนโลยีองค์การในระบบการบริหารองค์การ โดยพิจารณาปัจจัยด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และกระบวนการในการทำงาน ที่จะช่วยให้สมาชิกในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก (ปัทมรสมาลากุล ณ อยุธยา, 2551)

1.3 ด้านคน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคนหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ จะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การ การบริหารให้คนหรือบุคลากรเหล่านี้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ จะทำให้องค์การพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปัทมรสมาลากุล ณ อยุธยา (2552) ที่กล่าวว่า

การดำเนินงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่ามีกระบวนการในการจัดทำลัคน ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในโครงการเปลี่ยนแปลงนั้น ถือได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของโครงการทั้งในแง่ของการดำเนินงาน และในแง่ของการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในหมู่สมาชิกขององค์กร ดังนั้น นอกจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรแล้ว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ความกระตือรือร้น ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ความเป็นผู้ร่วมงานที่ดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ด้านวัฒนธรรม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสริม กัลยารัตน์ (2550) ที่ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาการเตรียมออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า แรงผลักดันที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ นโยบายของรัฐ วัฒนธรรมองค์กร คู่แข่งผู้นำองค์กร การประกันคุณภาพการศึกษา การเตรียมการทางด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และการจัดการโครงสร้างองค์กร ส่วนแรงด้านที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้มีส่วนได้เสีย สถานภาพบุคลากรและระบบการบริหารงานบุคคล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบงบประมาณและความไม่ชัดเจนในทิศทางต่อ

การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งต้องมีการวางแผน และดำเนินการต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบขั้นตอน เพื่อเพิ่มแรงผลักดัน และลดแรงต้านต่าง ๆ ที่มีอยู่

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้นำไปสู่ผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาไม่อาจจะหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ ด้วยบริบทที่เปลี่ยนไปจึงส่งผลให้ผู้บริหารพัฒนาบทบาทของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้นำเพื่อให้อยู่สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรวรรณ ลิขิต (2550) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรีเห็นว่าการบริหารการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร น้อยกว่าครูที่มีวุฒิ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิการศึกษาสูง กว่าปริญญาตรีอาจได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก ผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มี วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีมุมมอง มี วิสัยทัศน์ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ ตลอดจนมีศาสตร์ในการทำงาน สามารถ ประยุกต์ศาสตร์หรือความรู้ต่าง ๆ ที่ได้เล่าเรียน มาประกอบการทำงานได้ดีกว่าครูที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี ผู้บริหารจึงให้ ความสำคัญและให้ความสนใจ และไว้วางใจใน การปฏิบัติงาน จึงได้รับการดูแล เอาใจใส่มาก เป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สิงห์โตทอง (2550) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายได้ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มี

ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เห็นว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนใน เขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร น้อยกว่าครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อาจมี ความเข้าใจต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ (2549) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึง ประสงค์ตามทัศนคติของครูผู้สอนโรงเรียน สฤณีเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายได้ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียน ในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งเดิมเคยอยู่ภายใต้การดูแลรับผิดชอบ ของกระทรวงศึกษาธิการ แต่เมื่อโอนมาอยู่ใน เขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำเป็นต้อง

มีการปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานต้นสังกัดใหม่ ซึ่งมีหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานที่แตกต่างจากกระทรวงศึกษาธิการเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเสียง นาวารัตน์ (2548) ที่พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต้องการแบบผู้นำยึดสถาบันเป็นหลัก แบบผู้นำยึดบุคคลเป็นหลัก และแบบผู้นำยึดประสานประโยชน์เป็นหลัก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาระบบโรงเรียนให้มากขึ้น
2. เนื่องจากประสบการณ์การทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการบริหารการเปลี่ยนแปลง จึงควรมีส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นกับการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนให้แก่บุคลากรทุกคน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา สุภคร. (2552). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมการรองรับการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูเสียง นาวารัตน์. (2548). แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติวรรณ ลิ้มพินิจ. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัช บุญยมนี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปັນธ มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี.
- ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของครูผู้สอนโรงเรียนสฤณีเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรีน.
- วุฒิชัย อนันต์วิจิตร. (2554). **การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิก. (2547). **การบริหาร: การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริม กัลยรัตน์. (2550). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาการเตรียมออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุดม สิงห์โตทอง. (2550). **ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bartol, K. M. (1998). **Management**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Elmore. (2010). **Building a new structure for school leadership**. Retrieved on November 7, 2017, from http://www.aft.org/pubs-reports/american_educator/winter99-00/NewStructureWint99_00.pdf2000
- Krejcie, R. V., and Morgan, K. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.