



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
Morale in Working Performance of the Teachers in Chanay District
under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3

ริฟอรธ ยะโกะ^{1*} และ นวรัตน์ ไวมภู²

Rif-at Ya-koh^{1*} and Nawarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: October 1, 2021; Revised: October 4, 2021; Accepted: November 3, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำนวน 202 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยการหยอดลูกเต๋ามาสุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าเท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีอิสระ ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.62$, $S.D.=0.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่าง

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในด้านสภาพการทำงานพบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของครูด้วยความเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและปลอดภัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลและตรวจตราความปลอดภัยของครู ด้านความมีสัมพันธภาพพบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอย่างพอเพียง ไม่สร้างหนี้เกินตัว ด้านการยอมรับนับถือพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จพบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูคิดค้นวิทยาการใหม่ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และเป็นกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: 736293003@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 09-5678-6703)

Abstract

This independent study aimed to: 1) determine the level of teachers' morale on work performance, 2) compare the teachers' morale on work performance, classified by gender, level of education, and level of experience, as well as 3) evaluate the means for an eventual betterment of the so-called teachers' morale. Sample was 202 teachers in Chanae district, employed by the Narathiwat Primary Educational Service (Area Office 3). Simple random sampling was applied. Study tool was a simple questionnaire, divided into three sections. Questionnaire obtained an Index of Item Objective Congruence value (IOC) ranged between 0.67-1.00. Its reliability was also tested, obtaining a value of .976. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test. Results are as follows.

1. The level of teachers' morale was at a high level ($M=3.62$, $S.D.=0.40$).
2. Overall, there were no differences between the teachers who had different gender, level of education, and level of experience. However, there was a significant difference in welfare and compensation, and respect of teachers by the administration ($p<.05$).
3. The suggested means to promote the administration's ethics and behavior were as follows. In terms of working conditions, it was found that administrators should distribute work with fairness, in accordance with duties of teachers. In terms of security and safety, it was found that administrators should coordinate with relevant agencies to supervise and monitor the security and safety of teachers. In terms of welfare and compensation, it was found that administrators should help teachers to be self-sufficient. In terms of acceptance, it was found that administrators should build confidence in the performance of teachers so they can be accepted by their colleagues. To promote the teachers' success, administrators should set a clear policy meets the needs of teachers. In terms of career path promotion, it was found that administrators should encourage teachers to innovate new technologies for student development, and to continue to work better. And finally, in terms of interpersonal relationships, it was found that administrators should organize activities to create unity in the organization at least once a year.

Keywords: Teachers' Morale, Morale, Teachers, Narathiwat

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2560) ภายใต้การขับเคลื่อนของบุคลากรทางการศึกษา อาทิเช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู เป็นต้น

ครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญเนื่องจากใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครู จะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนรู้โดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษา



แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ องค์การทุก ๆ องค์การจะบริหารงานและดำเนินงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานทั่วไปและเป็นที่ยอมรับโดยเรียกย่อ ๆ ว่า “4Ms” ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หากขาดกำลังคนก็ไม่สามารถขับเคลื่อนปัจจัยอื่นได้ ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนทางการศึกษา (วรวรรณเพิ่มทรัพย์, 2558)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่ายังไม่น่าพึงพอใจในหลายๆ ด้าน อาทิเช่น การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ไม่รักและศรัทธาต่ออาชีพ ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจ ก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครู (ชนากร รุจิมาลัย, 2559) และในขณะเดียวกันทุกองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศกำลังให้ความสนใจปัญหาทางด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา โดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อาทิ เช่น อำเภอยะนะจะเป็นอำเภอนิ่งที่อยู่ในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลจากชุมชนเมือง การเดินทางค่อนข้างไม่ค่อยสะดวก เนื่องจากเป็นที่ห่างไกลจากชุมชนเมือง และเป็นพื้นที่ที่มักเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่เป็นบ่อยครั้ง เช่น การลอบทำร้ายครูจนถึงขั้นเสียชีวิต การเผาโรงเรียน การลอบทำร้ายครูเป็นเหตุทำให้ผู้บริหารและครูบางท่านต้องย้ายสถานที่ปฏิบัติงานใหม่อยู่เสมอ ๆ เป็นต้นส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ทำให้เกิดความหวาดผวาลี้ภัยและสิ้นหวังแก่คนในพื้นที่ (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้, 2560)

การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยแนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีอยู่มากมาย ซึ่งแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 อ้างถึงใน พระชรอ ยากองโค, 2561) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ เป็นหนึ่งในแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ เห็นได้จากการศึกษาของ (พระชรอ ยากองโค, 2561) ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัยเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ด้านความมีสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านความสำเร็จ และ 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและเชื่อมโยงถึงคุณภาพในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอยะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 เพื่อทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อดำเนินการหาแนวทางในการบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอยะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอยะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอยะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะเณระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของพระชรอ ยากองโค (2561) ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ) ของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975) ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย 3) ด้านความมีสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านความสำเร็จ และ 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย 3) ด้านความมีสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านความสำเร็จ และ 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภोजะเณระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ประกอบด้วย 2 ศูนย์เครือข่าย 18 โรงเรียน คือ 1) ศูนย์เครือข่ายจะเณระ - ช้างเผือก จำนวน 238 คน และ 2) เครือข่ายดุขงญอ - ผดุงมาตร จำนวน 187 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 425 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภोजะเณระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบฉลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะเณระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 มีองค์ประกอบจำนวน 7 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 49 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะเณระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 (นันทรีลดา ปานเย็น, 2560)

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try - Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .971 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างด้วยระบบ Google Form ผ่านแอปพลิเคชัน Line G-mail และ Face Book ของสถานศึกษาถึงครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำนวน 202 คน และผู้วิจัยรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยสถิติ ได้แก่ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 วิเคราะห์โดยสถิติ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent Samples t-test)
3. ข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามความถี่ของประเด็นเสนอแนะแต่ละด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน (ร้อยละ 86.14) และเพศชาย จำนวน 28 คน (ร้อยละ 13.86) วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน (ร้อยละ 82.18) และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 17.82) และประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 137 คน (ร้อยละ 67.82) และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 32.18)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.63	.58	มาก
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.69	.61	มาก
3. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.67	.47	มาก
4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.63	.69	มาก
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.56	.70	มาก
6. ด้านความสำเร็จ	3.51	.54	มาก
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.63	.56	มาก
รวม	3.62	.40	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.62$, $S.D.=0.40$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($M=3.69$, $S.D.=0.61$) ด้านความมีสัมพันธภาพ ($M=3.67$, $S.D.=0.47$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($M=3.63$, $S.D.=0.56$) ด้านสภาพการทำงาน ($M=3.63$, $S.D.=0.58$) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($M=3.63$, $S.D.=0.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($M=3.56$, $S.D.=0.70$) และด้านความสำเร็จ ($M=3.51$, $S.D.=0.54$) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานปรากฏดังตาราง 2-4

ตาราง 2 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	P-Value
	ชาย (n=28)		หญิง (n=174)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.74	.59	3.61	.58	1.16	.25
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.66	.65	3.70	.60	-0.26	.80
3. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.72	.42	3.66	.48	0.62	.53
4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.90	.68	3.59	.68	2.28	.02*
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	.73	3.51	.69	2.14	.03*
6. ด้านความสำเร็จ	3.52	.41	3.51	.56	0.03	.98
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	.55	3.63	.57	0.26	.79
รวม	3.72	.39	3.60	.41	1.42	.16

* $P \leq .05$

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	วุฒิการศึกษา				t	P-Value
	ปริญญาตรี (n=166)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=36)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.63	.58	3.60	.58	0.36	.72
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.71	.59	3.62	.69	0.71	.48
3. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.69	.47	3.57	.49	1.41	.16
4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.67	.69	3.47	.65	1.53	.13

ตาราง 3 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	วุฒิการศึกษา				t	P-Value
	ปริญญาตรี (n=166)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=36)			
	M	S.D.	M	S.D.		
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.60	.70	3.38	.68	1.71	.09
6. ด้านความสำเร็จ	3.49	.55	3.60	.46	-1.01	.31
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.64	.56	3.62	.60	0.20	.84
รวม	3.63	.41	3.55	.38	1.11	.27

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์การทำงาน				t	P-Value
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=65)		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (n=137)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.69	.62	3.60	.56	1.07	.28
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.69	.65	3.69	.58	0.06	.95
3. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.69	.48	3.65	.47	0.56	.58
4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.63	.68	3.63	.69	-0.03	.97
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.57	.68	3.55	.71	0.21	.84
6. ด้านความสำเร็จ	3.51	.53	3.51	.55	-0.05	.96
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	.59	3.62	.55	0.55	.58
รวม	3.64	.43	3.61	.39	0.47	.64

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในด้านสภาพการทำงานพบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของครูด้วยความเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและปลอดภัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลและตรวจตราความปลอดภัยของครู ด้านความมีสัมพันธภาพพบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอยู่อย่างพอเพียง ด้านการยอมรับนับถือพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จพบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูคิดค้นวิทยาการใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน



การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัยโดยนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ทั้งสิ้นทั้งต่อบุคคลและองค์กร

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.62$, $S.D.=0.40$) สอดคล้องกับพรทิพย์ ไกลสิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอเนินกุ่มพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิภา แซ่อึ้ง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ เพื่อปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนมีการดำเนินงานนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา เนื่องจากการนิเทศมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนกระจกที่คอยส่องให้เห็นภาพการสอนของครูและเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ เป็นข้อมูลในการวางแผนในการพัฒนาการศึกษา การสร้างสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ถูกต้องตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีอาคารเรียนที่มีความปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนที่หลากหลาย ส่งผลให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3, 2563) จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสบายใจของตัวบุคคลเป็นหลัก หากบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอๆ (พระชรอ ยากองโค, 2561)

2. ผลเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับเจ๊ะฮาดีมะะ สาและ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ภาพรวมไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับวิภา แซ่อึ้ง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ภาพรวมไม่แตกต่าง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถไม่แตกต่างกันและมีสิทธิความเท่าเทียมเสมอกันและมีโอกาสทางสังคมไม่ต่างกัน รวมถึงความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนและ

สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง สอดคล้องกับเพียว ฮอร์เล็ก (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับเจ๊ะฮา ลีเม๊ะ สาละ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโงโก-ลก ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจสังคมปัจจุบันนั้นค่อนข้างฝืดเคืองและด้วยเหตุผลเกี่ยวกับโรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid 19) ทำให้ครูมีเวลาร่าง และมีรายได้เสริมที่นอกเหนืองานสอนมากขึ้น ซึ่งการทำอาชีพเสริมก็ไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง สอดคล้องกับสุกัญญา อินทมา (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับนรินทร์ลดา ปานเย็น (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้น ๆ ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านสภาพการทำงานพบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของครูด้วยความเป็นธรรม

3.2 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลและตรวจตราความปลอดภัยของครู

3.3 ด้านความมีสัมพันธภาพพบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.4 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอยู่อย่างพอเพียง

3.5 ด้านการยอมรับนับถือพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู

3.6 ด้านความสำเร็จพบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

3.7 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูกิจการคิดค้นวิทยาการใหม่ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรสร้างระบบการดำเนินการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรหรือการเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความสะดวกรวดเร็ว

2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจน อันจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

3. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

References

- เจ๊ะฮาลีม๊ะ สาละ. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นินท์ธดาว ปานเย็น. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจังหวัดยะลา. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- พรทิพย์ ไกลสิทธิ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พระชรอ ยากองโค. (2561). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โชนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิภา แซ่อึ้ง. (2559). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2560). *สถิติเหตุการณ์ความไม่สงบ (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564 จาก <http://www.deepsouthwatch.org>*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3, (2563). *รายงานการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2563. นราธิวาส: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.*

- สุกัญญา อินทมา. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Herzberg, F. (1975). *The Motivation to Work*. (2nd). New York: Johns Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
The Student Support System Management of School Administrators
in Saiburi District under Pattani Educational Service Area Office

นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์^{1*} และ นิตยา เรืองแป้น²

Nurman Pitaksuksan^{1*} and Nittaya Ruangpan²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹,
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University¹,
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: October 11, 2021; Revised: October 17, 2021; Accepted: October 21, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา และ 3) ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาอำเภอสาบบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปี การศึกษา 2563 จำนวน 250 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายด้วยการหยิบลูกบอลแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับวัตถุประสงค์ได้ค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบัคได้ค่าเท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า ทิไอสระ และการทดสอบค่า ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.31$, $S.D.=0.42$)

2. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง ยกเว้น ด้าน การคัดกรองนักเรียนและด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บริหารควรดำเนินการให้ครูศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่ หลากหลาย ควรดำเนินการให้มีระบบการคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรอง โดยใช้แบบประเมิน (SDG) ใน การคัดกรอง ควรดำเนินการให้มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนทุกภาคเรียน รวมถึงการจัดกิจกรรมโฮมรูมให้กับ ผู้เรียนในแต่ละสัปดาห์ได้อย่างเหมาะสม ควรดำเนินการให้มีความเอาใจใส่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของ นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และควรดำเนินการให้มีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อ โดยใช้เวลาพูดที่สร้างสรรค์ของครู

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: mang405617006@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 06-2263-4316)

Abstract

The objectives of this independent study were to: 1) assess the management level of student support among school administrators, as it is perceived by teachers in schools under the Pattani Primary Educational Service (Area Office 3), 2) compare those perceived management levels classified by gender, position, working experience, and school size, and 3) identify problems and suggestions regarding management of student support. Sample was 250 teachers in academic year 2020. Research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. Results showed as follows.

1. Overall, the management level of the student support system among school administrators as perceived by teachers in schools under the Pattani Primary Educational Service (Area Office 3), was at a high level ($M=4.31$, $S.D.=0.42$).

2. Overall, the teachers who were different in gender, position, working experience, and school size, had no difference in perception of management level of student support system by school administrators. However, there were statistically significant differences in student screening, prevention, and problem solving ($p<0.05$).

3. Problems and suggestions were that school administrators should: 1) monitor teachers to get student's individual information in various ways, 2) carry out the standard of student screening system using SDQ tool, 3) run a parent's meeting every semester, 4) do homeroom hours appropriately for students every week, 5) be attentive in prevention and problem-solving for each student equally, and 6) provide adequate information to students.

Keywords: Student Support System, School Administrators, Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษา ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องและตอบสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ว่าความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในหมวดที่ 1 มาตรา 6 และในหมวดที่ 4 มาตรา 22 แนวทางการจัดการศึกษายังได้ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนทุกคนโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพและการจัดการศึกษา ต้องเน้นความสำคัญ ทั้งความรู้ คุณธรรม สำนึกงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักในความสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทมีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความเข้มแข็ง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์มาตรการ และจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังได้สนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน การเสริมสร้างทักษะชีวิต การพัฒนาวินัยเชิงบวก รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน โดยมุ่งที่จะพัฒนานักเรียนในทุกระดับให้สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์และมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สอดคล้องกับมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (Sustainable Development Goals :SDGs 2030 : 2015)

ระบบการช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และเป็นคนไทยยุคใหม่ ที่มีความสมบูรณ์แบบทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา ตลอดจนมีจิตสาธารณะเพื่อสังคม นอกจากนี้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนภายในสถานศึกษายังเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอนวิธีการ และเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานดังกล่าว โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงมีคุณค่าและความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกเหนือจากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ก็มีปัญหาด้านอารมณ์หรือครอบครัว เช่น ผู้ปกครองไม่มีเวลาให้เพราะต้องทำงานหนัก หรือผู้ปกครองทะเลาะตบตีกันต่อหน้าเด็ก ทำให้เด็กในครอบครัวกลายเป็นเด็กที่ขาดความอบอุ่น หรือมีภาวะทางอารมณ์ที่ไม่เหมือนเด็กปกติ อีกทั้งผู้ปกครองบางคนไม่ได้เห็นความสำคัญของการศึกษา และทำให้เด็กไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จึงทำให้เด็กนักเรียนขาดเรียนบ่อยและซ้ำชั้น ประสิทธิภาพการศึกษาจึงลดลง แม้ว่าเด็กจะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีแน่นอนว่าคุณภาพทางอารมณ์ของเด็กก็จะมีแนวโน้มที่จะแย่ลง บางคนอาจเปลี่ยนตัวเองไปเป็นคนหัวรั้น ต่อต้าน ขี้โมโห และสุดท้ายอาจจะเลือกทางเดินที่ผิดได้ และด้วยเหตุผลที่ยกตัวอย่างมานี้ส่งผลให้เด็กที่มีคุณภาพหลายคนหลุดจากโอกาสที่ได้รับการพัฒนาตัวเอง (อุษา ชูชาติ และลัดดา อินทร์พิมพ์, 2558)

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้กำหนดแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ไว้ดังนี้ 1) พัฒนาเครือข่ายระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้แข็งแกร่ง เพื่อรับรองการจัดการศึกษาฟรี 15 ปี ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จึงกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยจะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีวิถีชีวิตตามสังคมมุ่งหวัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. ออนไลน์: 2561)

การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในสถานศึกษา อำเภอสายบุรียังประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนหลายประการด้วยกัน เช่น ลักษณะงานของผู้ปกครอง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานรับจ้างตามโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้นักเรียนขาดความอบอุ่นและขาดการอบรมจากผู้ปกครอง ทำให้มีปัญหาด้านการเรียนและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อที่จะได้ทราบสภาพการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียน รวมไปถึงแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้โรงเรียนได้มีแนวทางในการบริหารงานและสามารถดำเนินงานตามระบบช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ครูและผู้เกี่ยวข้องจะได้ร่วมมือกันช่วยเหลือดูแลนักเรียนให้มีพัฒนาการก้าวหน้าในทุกด้าน สามารถปรับตัวแก้ปัญหาพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จและอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ และเพื่อเป็นแนวทางที่ผู้บริหารโรงเรียน จะได้นำผลศึกษาค้นคว้าไปปรับเป็นข้อมูล เพื่อปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

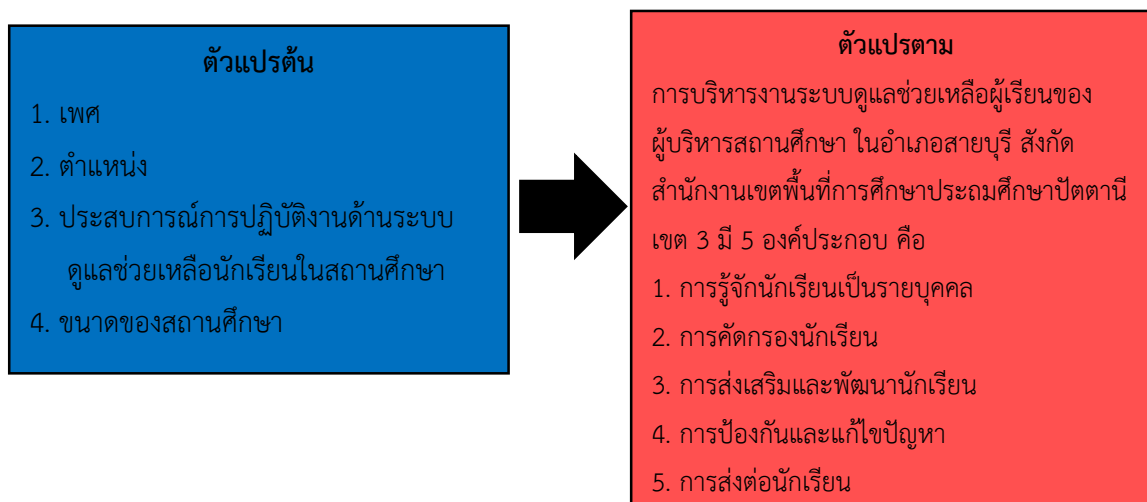
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสาบายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอำเภอสาบายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 658 คน จากจำนวน 33 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ คือ ครูในสถานศึกษาอำเภอสาบายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane', 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 248.77 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 250 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบบัตรแบบไม่ใส่คืน (Winthout Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสาบายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 28 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า



(Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ดังนี้

โดยกำหนดค่าคะแนน

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขออนุญาตแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการ
วิจัย จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์
สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามใส่ในโปรแกรม Google Drive
เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ในรูปแบบออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์
การปฏิบัติงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้วิธีหาค่าร้อยละ
(Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและคำอธิบายใต้ตาราง
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (M : Mean) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation)
3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์
เนื้อหาและนำเสนอในรูปแบบบรรยาย

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือจากกลุ่ม
ตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้
ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวมจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาอำเภอสาบบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
66.00 มีตำแหน่งครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.20 และมีขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง
(มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.40

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ด้านที่	การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	M	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.40	0.45	มาก	3
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.36	0.51	มาก	4
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	3.93	0.55	มาก	5
4	ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา	4.43	0.53	มาก	1
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.42	0.57	มาก	2
รวม		4.31	0.42	มาก	

จากตาราง 1 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (M=4.31, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา (M=4.43, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน (M=4.42, S.D.=0.57) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (M= 4.40, S.D.=0.45) ด้านการคัดกรองนักเรียน (M=4.36, S.D.=0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (M=3.93, S.D.=0.55) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ

ด้านที่	การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	เพศ				t	p-value
		ชาย (n=85)		หญิง (n=165)			
		M	S.D.	M	S.D.		
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.45	0.40	4.38	0.48	1.18	0.79
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.39	0.44	4.34	0.55	0.67	0.03*
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	3.99	0.48	3.90	0.59	1.25	0.20
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.42	0.46	4.42	0.56	0.07	0.05
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.46	0.47	4.41	0.61	0.62	0.09
	รวม	4.34	0.34	4.29	0.45	0.95	0.04

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวม และรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงาน ระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	ตำแหน่ง												F	p-value	คู่ที่ แตก ต่าง
	ครูผู้ช่วย		ครู		ครูชำนาญการ		ครูชำนาญการ พิเศษ		ครูพนักงาน ราชการ		ครูอัตราจ้าง				
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.			
1. ด้านการรู้จัก นักเรียนเป็น รายบุคคล	4.45	0.4	4.3	0.5	4.4	0.5	4.4	0.3	4.5	0.3	4.2	0.4	1.39	0.22	-
		2	3	7	2	4	2	1	2	0	3	3			
2. ด้านการคัด กรองนักเรียน	4.37	0.47	4.3	0.59	4.4	0.5	4.3	0.4	4.3	0.3	4.2	0.5	0.35	0.87	-
			3		1	7	7	6	9	9	3	3			
3. ด้านการ ส่งเสริมและ พัฒนานักเรียน	3.93	0.48	3.8	0.48	4.0	0.6	3.9	0.6	3.9	0.5	3.7	0.5	0.73	0.60	-
			9		4	7	3	2	7	2	5	1			
4. ด้านการ ป้องกันและ แก้ปัญหา	4.49	0.51	4.4	0.62	4.4	0.5	4.3	0.5	4.5	0.3	4.3	0.5	0.55	0.73	-
			0		4	6	5	0	1	3	7	1			
5. ด้านการส่ง ต่อนักเรียน	4.47	0.45	4.3	0.63	4.4	0.5	4.3	0.6	4.5	0.3	4.3	0.5	0.82	0.53	-
			8		5	8	7	6	7	6	2	0			
รวม	4.34	0.3	4.2	0.4	4.3	0.5	4.2	0.3	4.3	0.2	4.1	0.4	0.8	0.48	-
		5	6	8	5	0	9	9	9	6	8	3	9		

จากตาราง 3 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การ
ปฏิบัติงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

การบริหารงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา						F	p-value	คู่ที่ แตก ต่าง
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.			
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นราย บุคคล	4.35	0.52	4.43	0.42	4.44	0.39	1.08	0.34	-
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.31	0.56	4.40	0.41	4.39	0.53	0.75	0.47	-
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	3.91	0.50	3.98	0.50	3.92	0.66	0.34	0.70	-
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.42	0.59	4.44	0.42	4.40	0.54	0.13	0.87	-
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.39	0.58	4.49	0.44	4.41	0.66	0.65	0.54	-
รวม	4.28	0.45	4.35	0.32	4.31	0.45	0.60	0.54	-

จากตาราง 4 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านที่	การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	ขนาดของสถานศึกษา				t	p-value
		ขนาดเล็ก (n=89)		ขนาดกลาง (n=161)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.43	0.421	4.39	0.47	0.76	0.12
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.39	4.46	4.34	0.54	0.70	0.31
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.07	0.55	3.85	0.55	2.91	0.78
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.49	0.40	4.38	0.58	1.65	0.00*
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.49	0.47	4.39	0.62	1.39	0.08
รวม		4.38	0.35	4.27	0.45	1.91	0.06

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นไปตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งนักเรียนทุกคนจะต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือ พิทักษ์ปกป้อง คัดกรองอย่างรอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันการณ์ และได้รับการพัฒนาในทุกมิติเพื่อให้เป็นคนดีมีความสุข และปลอดภัย ในสภาพสังคมปัจจุบันของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547: 17-25) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและให้ความสำคัญในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จจึงควรมีบทบาทหน้าที่ และแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่การบริหารจัดการให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากระบวนการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาร่วมกันเข้าไปแก้ไขปัญหาของผู้เรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการพัฒนาตนเองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เทียงดี (2563) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน รองลงมาคือ ด้านการส่งต่อนักเรียน และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ ส่วนได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตา พงษ์สวัสดิ์ (2561) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีโดยภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

1.1 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราวุฒิ เหล่าจินดา (2559) ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการป้องกันและการแก้ไขปัญหาของนักเรียนนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลใส่ใจอย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนจึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมาก ในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

1.2 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรดา มลิลลา (2564) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการส่งต่อนักเรียนอยู่ในระดับมากทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบางกรณีที่ปัญหาที่มีความยากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ก็ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้ไปเป็นบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาหรือคนใดคนหนึ่งเท่านั้น ความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้น หรือลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข

1.3 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกบังงานวิจัยของสุจิตา พงษ์สวัสดิ์ (2561) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันเป็นพื้นฐานตามความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นการรู้ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง

1.4 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เทียงดี (2563) ศึกษาการบริหารระบบ

ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการคัดกรองนักเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การคัดกรองนักเรียนเป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำผลที่ได้มาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองที่ สถานศึกษาได้กำหนดขึ้น ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความรุนแรงหรือความถี่ของปัญหา โดยในการ ดำเนินการคัดกรองนักเรียนของสถานศึกษาต้องมีการประชุมครู กำหนดเกณฑ์การคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียน ร่วมกันให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

1.5 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาวยบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โดยภาพรวมและ รายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี เติยอ่อน (2558) ศึกษาเรื่องการ ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว (สาครกิจโกศล) พบว่า การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว (สาครกิจโกศล) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษาไม่ว่าจะเป็น นักเรียนกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหาให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วย ป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มี ปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป

2. เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาวยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

2.1 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สาวยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายข้อ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาภา มาประดิษฐ์ (2560) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการคัดกรองนักเรียน

2.2 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สาวยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและ รายข้อ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรดา มลิลลา (2564) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สาวยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของกรดา มลิลลา (2564) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนต่อสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เทียงดี (2563) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีการปรับปรุงข้อมูลนักเรียนรายบุคคลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และควรมีการสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำข้อมูลเป็นรายบุคคล

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีการจัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนในด้านต่าง ๆ และดำเนินการให้มีการแบ่งกลุ่มผู้เรียนอย่างชัดเจน ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรดำเนินการให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนของครูที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการให้มีการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีการพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษา และดำเนินการให้มีการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการให้ครูที่ปรึกษามีความสม่ำเสมอในการติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการให้มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาและเมื่อเกิดความยากในการช่วยเหลือนักเรียน โดยจะมีการส่งต่อไปยังหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวมถึงดำเนินการให้ผู้ปกครองให้ความยินยอมในการส่งต่อผู้เรียนให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ตลอดจนกรรมการทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณพระคุณผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ที่ได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ คณาจารย์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และประสบการณ์อันมีค่ายังต่อผู้วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาและการทำงานต่อไปได้เป็นอย่างดี

References

- กรตา มลิลลา. (2564). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- จิตาภา มาประดิษฐ์. (2560). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*.
- ปราณี เตยอ่อน. (2558). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว (สาครกิจโกศล). การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชพล เทียงดี. (2563). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษา เขต 18. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- สุธิดา พงษ์สวัสดิ์. (2561). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- Kennedy, R. E. (2013). *Cognitive-Behavioral Approaches to the Modification of Aggressive Behavior*. Children School Psychology Review.
- Lehmanowsky, Mary Belt. (2014). Guidance and Counseling Service: Perceived Student Needs. *Dissertation Abstracts International*, 52(5), 1642-A.
- Maccoby, E. E. & J. A. Martin. (2015). *Socialization in the Context of the Family*. In E. M. Hetherington (Eds.), *Handbook of Child Psychology: Socialization, Personality, Personality, and Social Development* (pp. 1-101). New York, NY: Wiley.



การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
The Operating Internal Quality Assurance of Administrators Under
Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

สุเชาว์ มั่นดี^{1*} และ นิตยา เรืองแป้น²

Suchao Mundee^{1*} and Nittaya Ruangpan²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: September 21, 2021; Revised: September 29, 2021; Accepted: October 23, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ประมวลผลปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับฉลากไม่ใส่คืนตามเกณฑ์สัดส่วนอำเภอและขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าทีแบบอิสระ และทดสอบค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.57$, $S.D.=.41$)

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีเพศ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ ขาดความรู้ความเข้าใจและไม่มีแนวปฏิบัติในแต่ละระบบของการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ และมีข้อเสนอแนะ คือ สร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพให้ชัดเจน และพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: suchao262@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 08-9293-3953)

Abstract

The objectives of this independent study were to: 1) assess the implementation level of internal quality assurance among school administrators, 2) compare the internal quality assurance implementation levels classified by gender, experience in current position, and the size of schools, as well as 3) explore problems and recommendations for successful implementation of internal quality assurance among school administrations. Participants were 130 school administrators under Songkhla Primary Educational Service (Area Office 3). Research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. Results were as follows.

1. Overall, the implementation level of operating internal quality assurance among school administrators under Songkhla Primary Educational Service (Area Office 3) was at the highest level ($M=4.57$, $S.D.=.41$).

2. The school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 who were different in gender, experience in current position, and the size of schools, had no difference in the implementation level of internal quality assurance.

3. Problems reported by the school administrators in the implementing of internal quality assurance were lack of knowledge and understanding, no clear guidelines in each system of internal quality assurance, and lack of continuity in practice. Suggestions included setting clear knowledge and understanding of the quality assurance system, and providing knowledge and understanding of the effective implementation of the internal quality assurance system for teachers.

Keyword: Internal Quality Assurance, School Administrator, Songkhla Primary Educational Service (Area Office 3)

บทนำ

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 กล่าวถึง “การประกันคุณภาพการศึกษา” ว่าเป็น การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภท การศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุม ตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่า สถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดการดำเนินการของสถานศึกษา คือ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา และ 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) นำเสนอผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และจัดส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประจำทุกปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) และด้วยสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) กระทรวงศึกษาธิการได้มีการประกาศให้ยกเลิกการประเมินภายนอก รอบสี่ ส่งผลให้โรงเรียนไม่ได้รับการประเมินภายนอก รอบสี่เป็นจำนวนมาก มีเพียงโรงเรียนนำร่องเขตละ 1-2 โรงเรียน

ประมาณ 3, 569 ของโรงเรียนทั้งหมดที่ได้รับการประเมินไปแล้ว (สยามรัฐออนไลน์, 2563) ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงบทบาทของการเป็นผู้นำในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ทุกคนได้ถือว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนในโรงเรียนที่ต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาต้องจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ทุกปีเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย เพื่อเป็นการประกันได้ว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

ปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีเรื่องของบุคลากรทางการศึกษาขาดความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โรงเรียนมีบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ต้องทำหน้าที่หลายอย่าง การกำหนดมาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษายังไม่ชัดเจน ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการบริหาร โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีครูไม่เพียงพอ และครูไม่ตรงวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ รวมทั้งบางคนไม่มีวุฒิการศึกษาทางครู ครูมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากการสอนมากเกินไป จนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลง ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง บุคลากรบางส่วนยังขาดจิตสำนึกร่วมกันในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและขาดความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพ ระบบการกำกับติดตาม ประเมินยังไม่ส่งผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อย ครูขาดขวัญและกำลังใจ นโยบายการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง (อานาจ วิทยานวดี, 2557) จากการประชุมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในการนำเสนอผลการนิเทศติดตามการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารยังไม่ตระหนักและไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ และส่วนใหญ่บทบาทสำคัญอยู่ที่ครูผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายใน และโรงเรียนมักจะดำเนินการก็ต่อเมื่อต้องเข้ารับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปัญหาสำคัญจึงเป็นเรื่องของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังไม่แสดงบทบาทในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2562) และจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีปัญหามากที่สุดคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษารองลงมา คือการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา และการจัดระบบและบริหารสารสนเทศ (แสงเพียร งานดี, 2553) และผลการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดยะลา พบว่า ปัญหาในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายังขาดข้อมูลในการจัดทำสารสนเทศ ครูและผู้บริหารไม่เข้าใจรูปแบบและระบบการพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนขาดความเป็นจริงในการประเมินต้องการแต่ตัวเลขจากผลการประเมินเท่านั้นทำให้ไม่สัมพันธ์กับการเขียนรายงานประจำปีของสถานศึกษา (อานิสระ เตมสา, 2557)

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 3 ว่ามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับใด มีปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไรในการทำให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความเข้มแข็ง เพื่อส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษา

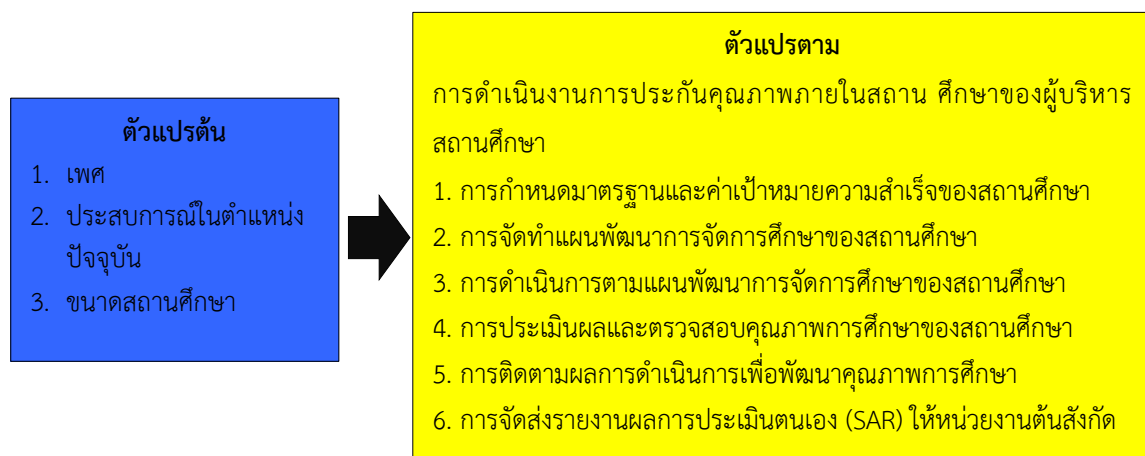
3. เพื่อประมวลผลปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

สมมติฐานวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กำหนด โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กำหนดกรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ

วิธีดำเนินวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 193 คน

กลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 130 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครจซี มอร์แกน, (Krejcie and Morgan 1970 : 608) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยประมวลข้อมูล แนวความคิด ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิด ของลิเคอร์ท (Likert) เกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามมาจากแบบตรวจสอบ รายการการปฏิบัติงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2556) จำนวน 38 ข้อ ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 11 ข้อ 3) การดำเนินการตาม แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ 5) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 ข้อ และ 6) การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัด จำนวน 5 ข้อ โดยให้ค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ คือมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ใช้เกณฑ์การ แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการดำเนินงานมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการดำเนินงานมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการดำเนินงานปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการดำเนินงานน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการดำเนินงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของเนื้อหาจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนด โครงสร้างและเนื้อหาของแบบสอบถาม

2.2 ศึกษารูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามมาจากแบบตรวจสอบ รายการการปฏิบัติงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2556) แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 ข้อ

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อ พิจารณาตรวจสอบโครงสร้าง คำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยอาจารย์ มหาวิทยาลัยสาขการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และความชำนาญในการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย จำนวน 2 ท่าน และครูผู้สอนที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน ภายนอก รอบสี่ จำนวน 1 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้พิจารณา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.6-1.00 ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.6 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามความ เหมาะสม ผลปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปจำนวน 38 ข้อ และมีการให้แก้ไขปรับปรุง ส่วน

ข้อคำถาม 1 ข้อมีค่าคะแนนไม่ถึง 0.6 ผู้ค้นคว้าอิสระจึงตัดทิ้งไป คงเหลือข้อคำถามจำนวน 38 ข้อและได้แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับและรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค กำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .7 ขึ้นไป (Cronbach, 1974 อ้างถึงใน ธรรมรงค์ โพธิ์พฤษานันท์, 2557) ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .966 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านที่ 1 เท่ากับ .910 ด้านที่ 2 เท่ากับ .969 ด้านที่ 3 เท่ากับ .943 ด้านที่ 4 เท่ากับ .969 ด้านที่ 5 เท่ากับ .949 และด้านที่ 6 เท่ากับ .970

2.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษา ด้วยค่าร้อยละ (Percent)

3.2 วิเคราะห์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 เปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน ด้วยค่าทีอิสระ (Independent t-test)

3.4 เปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน ด้วยค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé's Method)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษา ด้วยค่าร้อยละ ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	67	51.50
	- หญิง	63	48.50
2	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	34	26.20
	- 5-10 ปี	38	29.20
	- มากกว่า 10 ปี	58	44.60
3	ขนาดสถานศึกษา		
	- ขนาดเล็ก	50	38.46
	- ขนาดกลาง	59	45.39
	- ขนาดใหญ่	21	16.15
	รวม	130	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.50 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมาคือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.20 และน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.20 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.39 รองลงมาคือขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 38.46 และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 16.15

2. ผลการวิเคราะห์การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตาราง 2 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ด้านที่	การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	M	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1	การกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	4.57	.43	มากที่สุด
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.64	.41	มากที่สุด
3	การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.64	.44	มากที่สุด
4	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.50	.49	มาก
5	การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.44	.53	มาก
6	การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	4.62	.48	มากที่สุด
รวม		4.57	.41	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.57, S.D.=.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (M=4.64, S.D.=.41) และด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (M=4.64, S.D.=.44) รองลงมาคือด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) (M=4.62, S.D.=.48) และด้านการกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา (M=4.57, S.D.=.43) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (M=4.50, S.D.=.49)

3. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ตำแหน่งในปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษา

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	Sig.
	M	S.D.	M	S.D.		
1. การกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	4.57	.44	4.56	.41	.028	.978
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.64	.39	4.63	.43	.075	.940
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.61	.49	4.66	.38	-.671	.504

ตาราง 3 (ต่อ)

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	Sig.
	M	S.D.	M	S.D.		
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	4.52	.48	4.48	.50	.415	.679
5. การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	4.46	.53	4.41	.53	.507	.613
6. การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัด	4.58	.52	4.65	.43	-.851	.397
รวม	4.56	.43	4.57	.39	-.077	.939

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง
ปัจจุบัน

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F	Sig.
	(1)		(2)		(3)			
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.		
1. การกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	4.48	.44	4.55	.40	4.62	.43	1.220	.299
2. การจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.55	.48	4.61	.41	4.71	.35	1.693	.188
3. การดำเนินการตามแผน พัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.57	.50	4.64	.49	4.67	.37	0.535	.587
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการ ศึกษาของสถานศึกษา	4.42	.49	4.46	.51	4.57	.48	1.176	.312
5. การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.38	.51	4.43	.57	4.47	.51	0.380	.684
6. การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัด	4.55	.51	4.54	.55	4.71	.40	1.858	.160
รวม	4.49	.44	4.54	.44	4.63	.37	1.262	.287

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (1)		ขนาดกลาง(2)		ขนาดใหญ่ (3)		F	Sig.
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.		
1. การกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	4.43	.49	4.66	.38	4.54	.42	2.845	.062
2. การจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.59	.46	4.68	.38	4.62	.41	.525	.593
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.67	.43	4.66	.45	4.59	.44	.495	.611
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการ ศึกษาของสถานศึกษา	4.37	.57	4.56	.47	4.51	.46	1.404	.249
5. การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.32	.60	4.44	.50	4.49	.50	.970	.382
6. การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัด	4.56	.51	4.64	.47	4.62	.48	.234	.792
รวม	4.49	.44	4.61	.39	4.56	.42	.746	.476

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) และด้านการกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล ภูมิแดง (2557) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับสุริยาตา เล็งนู (2554) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน



ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นงานที่ถูกกำหนดด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47-51 ว่าทุกโรงเรียนต้องมีการดำเนินการ และด้วยข้อกำหนดในมาตรา 48 ที่ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) แสดงให้เห็นถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การดำเนินการเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ที่ได้กำหนดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ดำเนินการไว้ ดังนี้ คือ

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานของสถานศึกษา
- 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา และ
- 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) นำเสนอผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และจัดส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประจำทุกปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจนไว้สำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปดำเนินการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการในแต่ละระบบมีการติดตามตรวจสอบจากหน่วยงานต้นสังกัด และมีเวลากำหนดในการดำเนินการอย่างชัดเจน เช่น การกำหนดให้สถานศึกษาต้องส่งแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนิเทศกำกับติดตามจากศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา การกำหนดให้ส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางระบบงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจะได้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของดอเลาะ การ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันทนา เนื่อน้อย (2560) ศึกษาเรื่องการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ต่างก็ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อ

นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และดำเนินการไปตามระบบการประกันคุณภาพภายในทุกชั้นตอน (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ประกอบกับหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาได้มีแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาออกมาให้ครูแลกเปลี่ยนทางการศึกษาได้ศึกษาและทำความเข้าใจในการดำเนินการตามระบบต่าง ๆ ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็มีการดำเนินการประกันคุณภาพไปตามระเบียบ และกฎหมายตัวเดียวกัน

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา เนื่อน้อย (2560) ศึกษาเรื่องการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลวิจัยของสุดา ปวนเทียน (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของดอเลาะ การี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีกรอบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้กล่าวถึงการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อเป็น กลไกในการควบคุม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่สังคม ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) การจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้ (2.1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ได้ (2.2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสะท้อนคุณภาพความสำเร็จอย่างชัดเจนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (2.3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (2.4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ ในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา และกำหนดการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม (2.5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และ นำผลการติดตามไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา (2.6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา นำเสนอรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น



พื้นฐานให้ความเห็นชอบ และจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประจำทุกปี (2.7) พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) และตามคำแนะนำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) สถานศึกษาแต่ละแห่งให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินการข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะกี่ปี ทุกคนต่างก็ต้องปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่กำหนด ทั้งนี้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมไปถึงมาตรฐานการศึกษา อาจมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษา และนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศไทย การประกันคุณภาพการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสบการณ์ในการทำงานกี่ปี ก็ต้องเข้าสู่กระบวนการสร้างความรู้และความเข้าใจใหม่ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ทำให้ประสบการณ์การทำงานต่างกันจึงไม่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งปฏิบัติตามกฎหมายการประกันคุณภาพการศึกษาตัวเดียวกัน ตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47-51 และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561ที่เป็นกรอบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่ง จะต้องปฏิบัติตาม จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาทุกขนาด มีบทบาทในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอำนาจ วิชยานุวัติ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการวิจัยนี้มีองค์ประกอบครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบที่นำเสนอจะครอบคลุม ได้แก่ การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่ดี มีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะ และมีความเหมาะสมกับสถานศึกษา พร้อมรับการประเมินคุณภาพภายใน และการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบที่สาม และยังมีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

จากผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาของทุกโรงเรียนมีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง แม้ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงกฎกระทรวงเป็น กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ที่กล่าวถึงระบบการประกันคุณภาพไว้ 6 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและกำหนดค่า

เป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา และ 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) นำเสนอผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และจัดส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประจำทุกปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ซึ่งทุกขั้นตอนก็เป็นการดำเนินการเช่นเดียวกันกับกฎกระทรวงฉบับที่ผ่านมา แต่มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายของการจัดการศึกษาในปัจจุบันมากขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและดำเนินการให้มีการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
- 1.2 สถานศึกษาทุกแห่งควรจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็น กลไกในการควบคุม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 1.3 ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรของสถานศึกษาทุกคนตระหนักและเห็นความสำคัญของการดำเนินการตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในลักษณะของการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เป็นข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2.2 ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกกับโรงเรียนที่ผ่านการประกันคุณภาพภายนอกรอบสี่ เกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในว่ามีการดำเนินการอย่างไร โดยใช้การศึกษารายกรณี (Cased Study)
- 2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ว่าทำอย่างไรการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนจึงจะมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ต่อเนื่องและยั่งยืน

References

- ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัย หลักการและแนวคิด เทคนิคการเขียนงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดอเลาะ การี. (2556). *การดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (23 กุมภาพันธ์ 2561). *กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก.
- วันทนา เนื่อน้อย. (2560). *การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 1*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



- ศศิวิมล ภูมิแดง. (2557). ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สยามรัฐออนไลน์. (2563). “สมศ.ประกาศหยุดประเมินรอบ 4 หลัง “ศธ”สั่งเบรก : สืบค้นจาก www.siamrath.co.th/n/165465. (ค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2563)
- สุดา ป่วนเทียน. (2561). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สุริยาดา เลื่อง. (2554). การปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- แสงเพียร งานดี. (2553). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2562). รายงานการนิเทศ ติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กลุ่มนิเทศ ติดตามและวัดประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน เอ็นเอ รัตนะ เทรตดิ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). การนำระบบการประกันคุณภาพภายในสู่การบริหารจัดการของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อานิสระ แตมมาสา. (2557). สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อำนาจ วิษยานุวัติ. (2557). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 8(2), 263-274.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970), Autumn). “Determining Sample Size for Research Activities,” *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
The Strategic Leadership of School Administrators
Under the Office of the Private Education Pattani Province

มูฟิต วาโอะ^{1*} และ นวรัตน์ ไชชมภู²

Mufeed Wasoh^{1*} and Navarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: December 14, 2021; Revised: December 21, 2021; Accepted: December 24, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน สุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของดูบริน หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าทีอิสระ สถิติค่าเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.96$, $S.D.=0.64$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ในด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถมองภาพรวมขององค์กรได้และเห็นคุณค่าเล็ก ๆ น้อย ๆ จากการทำงานของครู ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการสนับสนุนองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและเป็นขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ พบว่า ผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองและโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการมองภาพแห่งอนาคต คาดการณ์อนาคตว่าโรงเรียนของตนจะต้องไปอยู่ในจุดไหน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: mufeed.mw@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 08-5799-7679)

Abstract

This independent study aimed: 1) to study the level of the strategic leadership of the school administrators, 2) to compare the strategic leadership of the school administrators classified by gender, working experience, and the size of school, as well as 3) to propose suggestions concerning the strategic leadership of the school administrators. Participants were 170 school administrators under the Office of Private Education of Pattani Province. Stratified random sampling was applied. The table of Krejcie and Morgan was used. Research tool was a questionnaire based on Dubrin's strategic leadership concept. It was validated by experts, obtaining IOC value between 0.67-1.00. Reliability of questionnaire was tested using Cronbach's alpha coefficient, obtaining a value of 0.978. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test, as well as F-test with Scheffe's method. Results were found as follows.

1. Overall, the level of the strategic leadership among the school administrators under the Office of Private Education Pattani Province was at a high level ($M = 3.96$, $S.D. = 0.64$).

2. The school administrators who were differences in gender, and the size of the schools, had significantly different levels for strategic leadership ($p < 0.05$, and $p < 0.01$, respectively). Administrators of large-size schools had higher level of strategic leadership than those of small-size schools.

3. Suggestions about the strategic leadership of the school administrators under the Office of Private Education Pattani Province included: 1) the highly skilled school administrators should have a bird's-eye view, and be able to appreciate things done by teachers, 2) the school administrators should find supportive networks both directly and indirectly for strategic planning, 3) in terms of expectations and creating opportunities, the school administrators should be a leader who shows ethics, and inspire teachers, 4) in terms of out-of-the-box way of thinking, the school administrators should continually develop themselves and the schools, and 5) in terms of setting a vision, the school administrators should be able to foresight and forecast the school positions.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators, Office of Private Schools, Pattani Province

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงทำให้การบริหารจัดการในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น การบริหารสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูงเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา (นวลจันทร์ จันทนพ, 2559) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจอำนาจ รู้จักใช้อำนาจอย่างเชี่ยวชาญและถูกต้อง การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยภาวะผู้นำในการโน้มน้าวบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งบุคคลที่ใช้ความสามารถนี้ก็คือ



ผู้นำที่ต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี ความเป็นผู้นำนี้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ (ธร สุนทรายุทธ, 2551)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริง เพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลขององค์กร โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นรูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจ เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะนำพาองค์กรโดยเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร โดยเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น สถานศึกษาจะเกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้นั้น ตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2004) อ้างถึงใน นวลจันทร์ จันทนพ, 2559) กล่าวว่า ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์

ปัจจุบันบริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการทั้งจากสภาพท้องถิ่น ขนาดของโรงเรียนและที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งปัญหาที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ส่วนใหญ่ที่พบคือ โรงเรียนบางแห่งไม่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างจริงจัง บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจและมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติมาก โรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนงบประมาณในการบริหารจัดการทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ขาดระบบและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง (ชาลีฮะ สาแล, 2559) ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการแข่งขันในยุคสมัยปัจจุบัน หากโรงเรียนใดขาดการวางแผนและการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมแล้วโรงเรียนนั้นจะเติบโตและอาจจะประสบปัญหาขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในอนาคต ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่นเชิงระบบมากกว่าโรงเรียนของรัฐและเป็นโรงเรียนทางเลือกที่สำคัญสำหรับผู้ปกครองในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากที่สุดในประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2563)

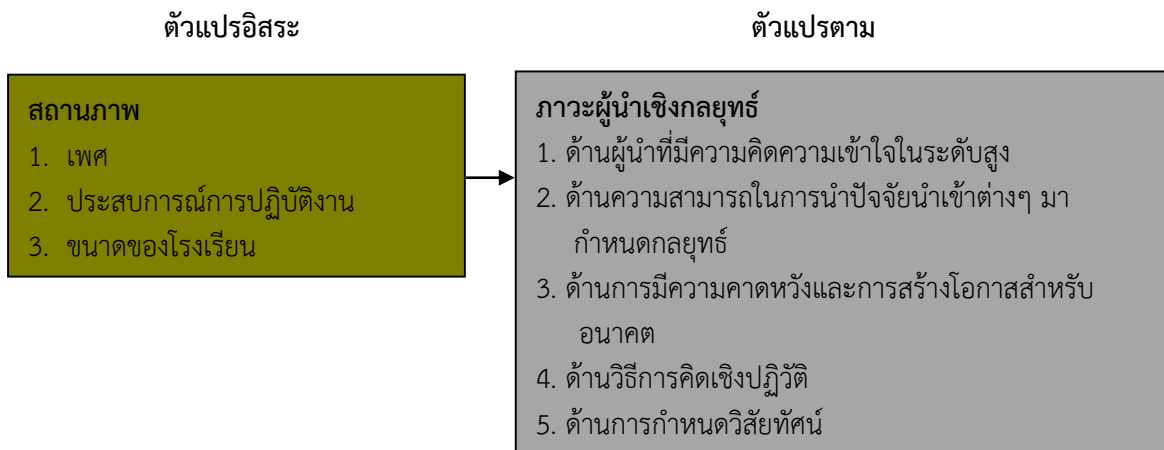
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีให้กับผู้เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของดูบริน (Dubrin, 2004 อ้างถึงใน นวลจันทร์ จันทนพ, 2559) แล้วนำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 302 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามเกณฑ์สัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากเครื่องมือวิจัยของ (นวลจันทร์ จันทนพ, 2559) ภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 45 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย จำนวน 1 ท่าน และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 (อาชีวะหะ ยีหะมะ, 2560)

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try-Out) กับผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (อาชีวะหะ ยีหะมะ, 2560) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .978 หลังจากนั้นจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ ขอนหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเพื่อนำส่งถึงบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาด้วยระบบ Google Form ผ่านแอปพลิเคชัน Line G-mail และ Face Book ของโรงเรียนถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 170 คน และผู้วิจัยรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)
3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดในแบบสอบถามโดยครอบคลุมข้อมูลดังนี้ 1) ชื่อและข้อมูลของผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม และเป็นประโยชน์ทางการบริหารการศึกษาเท่านั้น 6) สิทธิที่จะยินยอมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย และ 7) ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 123 คน (72.35%) และเพศหญิง จำนวน 47 คน (27.65%) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน (66.47%) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 44 คน (25.88%) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน (7.65%) ตามลำดับ ขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 74

คน (43.53%) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 55 คน (32.35%) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 27 (15.88%) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 14 คน (8.24%) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	กลุ่มตัวอย่าง (n = 170)			
	M	S.D.	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	อันดับที่
1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง	3.94	.66	มาก	3
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.04	.64	มาก	1
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	3.89	.64	มาก	5
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	3.92	.63	มาก	4
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.02	.61	มาก	2
รวม	3.96	.64	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (M=3.96, S.D.=.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (M=4.04, S.D.=.64) รองลงมา คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ (M=4.02, S.D.=.61) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (M=3.94, S.D.=.66) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (M=3.92, S.D.=.63) และการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (M=3.89, S.D. = .64)

ตอนที่ 2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 2-5

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน	เพศ	N	M	S.D.	t	P-value
โดยรวม	ชาย	123	3.92	0.44	2.074	.040*
	หญิง	47	4.08	0.48		

*p<.05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารที่มิใช่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.011	.53	.948
	ภายในกลุ่ม	35.434	167	.212		
	รวม	35.456	169			

* $p \leq .05$

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.992	3	.997	5.099	.002**
	ภายในกลุ่ม	32.465	166	.196		
	รวม	35.456	169			

** $p \leq .01$

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	M	ขนาดเล็ก (n = 74)	ขนาดกลาง (n = 55)	ขนาดใหญ่ (n = 27)	ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 14)
ขนาดเล็ก	3.85	-			
ขนาดกลาง	4.01	.158	-		
ขนาดใหญ่	3.98	.122	-.035	-	
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.35	.497**	.338	.374	-

** $p \leq .01$

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1

คู่ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ($M=4.35$, $S.D.=.30$) มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ($M=3.85$, $S.D.=.41$)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ในด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถมองภาพรวมขององค์กรได้และเห็นคุณค่าเล็ก ๆ น้อย ๆ จากการทำงานของครู ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการสนับสนุนองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและเป็นขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา พบว่า ผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองและโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการมองภาพแห่งอนาคต คาดการณ์อนาคตว่าโรงเรียนของตนจะต้องไปอยู่ในจุดไหน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.96$, $S.D.=0.64$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิกร บุนนีก (2563) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อน การปฏิบัติงานในองค์การและสามารถทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในสังคมให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง จึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ มั่นคง ให้กับบุคลากรในโรงเรียนและก่อให้เกิดการยอมรับในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีบทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ (ธร สุ นทรายุทธ, 2551) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญ เป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ให้จงได้ ทুমเทพลัง ภายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์การ มอบหมายงานให้บุคลากร ได้เหมาะสมกับศักยภาพ ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ ๆ รับผิดชอบ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี นิลคำอ่อน (2557) ได้ทำการศึกษาคความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมด้านเพศแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกุล (2560) ได้ทำการศึกษา

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศที่ต่างกันมีแนวทางการคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เรย์มอนด์ (Raymond, 1974 อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2563) ได้กล่าวว่าเพศ มีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น แตกต่างกันด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาหรือสมองความถนัดตามธรรมชาติและบุคลิกภาพ ความแตกต่างกันระหว่างเพศไม่เพียงแต่รูปร่างเท่านั้น นิสัยใจคอความคิดเห็นการควบคุมอารมณ์และอื่น ๆ มีความแตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวน มีราคา (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง แสดงภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น และเลื่อมใสในตัวผู้บริหารโดยบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้อง มีคุณสมบัติในการนำพาองค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมาย ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำสมัยใหม่ที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างไร เป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2560)

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิกร บุนกึ (2563) ได้ทำการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามไปด้วยและอาจเป็นเพราะว่า ความสามารถในการบริหารจัดการภายในองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนภายใต้ความแตกต่างในวัฒนธรรมองค์กร ขนาดขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่และจำนวนบุคลากร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจึงแตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ผู้บริหารก็จะมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน ตามสภาพของโรงเรียนและภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติ กล่าวคือ โรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารอาจจะมียุทธศาสตร์หน้าที่น้อยกว่าผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้นการแสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ให้สูงขึ้นตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับเพื่อแสดงความสามารถความเป็นผู้นำโดยการโน้มน้าวบุคคลซึ่งเป็นผู้ตามให้เกิดการคล้อยตามยอมรับที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โรงเรียนขนาดเล็ก บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบก็น้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งส่งผลให้ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ลดลงไปบ้างตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันดดา วรกานต์ทิวิธ (2555) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามและการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อีกทั้งการมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและ กำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้

3.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีการบริหาร จัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาในการทำงาน รวมทั้งการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนมากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

3.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารควรเป็นนักวางแผนกล ยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุก กำหนดทิศทางของโรงเรียนได้

3.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารควรใช้ความรู้ความสามารถในการวิจัยและนำผลงานการวิจัย มาแก้ปัญหาและพัฒนาผลผลิตทั้งทางปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการบริหารที่ทันสมัย รู้เท่าทันนวัตกรรมและ เทคโนโลยี

3.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีการตรวจสอบและมีการทบทวนวิสัยทัศน์อยู่ ตลอดเวลา

3.6 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยเฉพาะ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของโรงเรียน เพื่อ กำหนดทิศทาง เป้าหมายความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาวให้กับโรงเรียนทั้งนี้เพื่อความอยู่รอด เพิ่มความ เชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรบูรณาการหลักวิชาการและสภาพจริงในองค์กร เพื่อคาดการณ์อนาคตและกำหนด ทิศทางสู่ความสำเร็จ

2. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ สร้างแผนงาน เพื่อ นำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง

3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้กับครูเพื่อเพิ่ม พลังในการขับเคลื่อนไปสู่จุดหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงความ แตกต่างของแต่ละปัจจัยว่าส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนหรือไม่

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน เพื่อให้ทราบถึง มุมมองของครูผู้สอนและสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาผู้บริหารต่อไปได้

3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครูผู้สอนและสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาผู้บริหารต่อไปได้

References

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาลีฮะ สาแล. (2559). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการดำเนินการตามกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



- ภูมิกร บุนกึ. (2563). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรีระยะยงและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ปนัดดา วรกานต์ทิ้วถ. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภาวินี นิลคำอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(53), 151-162.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2563). รายงานประจำปี 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- อาชีวะหิ ยีหะมะ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารี กังสานุกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนวย มีราคา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์. วารสารวิชาการ มจร. บุรีรัมย์, 6(1), 134-145.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้
ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี
The Efficiency of School Administration According to the Perception of Executives
and Teachers in The Secondary Educational Service Area Office Pattani

มุฮัมมัดตอยุดิน เจ๊ะแว^{1*} และ นวรัตน์ ไชชมภู²

Muhamadtoyudin Che-Wae^{1*} and Navarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: November 27, 2021; Revised: December 8, 2021; Accepted: December 21, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู 3) เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู และ 4) ประมวลข้อเสนอแนะของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี จำนวน 296 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 28 คน และครู จำนวน 268 คน สุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ โดยการคำนวณเกณฑ์สัดส่วนและจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าทีอิสระ ผลการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

3. ผลเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับภาพรวม ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ในด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการตื่นตัวตลอดเวลาในการบริหารงานวิชาการให้มีความยืดหยุ่น โดยการใช้เทคโนโลยีในการสอนให้ทันกับทุกสถานการณ์และอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีแผนการปฏิบัติงานประจำปี โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป็นหลัก มีความโปร่งใส ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าแก่ตัวผู้เรียนให้มากที่สุด ด้านการบริหารงานบุคคล การสร้างความตระหนักและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานบุคคลโดยการพัฒนาศักยภาพครูในองค์กรอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง และด้านการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน และระดมภาคีเครือข่าย การดูแลทั้งระบบ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: 736293027@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 08-7899-0370)

Abstract

The objectives of this independent study were to: 1) study the level of the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the administrators, 2) study the level of the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the teachers, 3) compare the level of the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the administrators with the teachers, and 4) propose suggestions concerning the efficiency of the administrators' school administration under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province. The samples of this research were 296 samples, divided into 28 school administrators and 268 under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province, selected by stratified random sampling. The research tool employed in this study was the questionnaire. The collected data were, then, analyzed through the package program and shown in frequencies, percentages, means, standard deviation, and t-test scores. The research found that:

1. the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province had both overall and specific mean scores at the level of "very"

2. the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the teachers under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province had both overall and specific mean scores at the level of "very"

3. The comparison of the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province had, yet the aspect of human resources administration had statistically significant difference at the score of .05.

4. The research suggestions concerning the efficiency of the school administration, according to the perceptions of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province were as follow: In terms of academic administration, the administrators should be always eager to have the academic administration flexible by applying technology in teaching up to date and planning systematically. In terms of budget management, the administrators should have the annual operational plan, which is focusing on the objectives, transparency, spend the budget for the students effectively. In terms of human resources administration, the administrators should realize and understand the management, continually support staff development and In terms of general administration, the administrators should build the local networks, collaborate networks, and monitor all the systems.

Keywords: The Efficiency of School Administration, According to the Perceptions of Administrators and Teachers, The Secondary Educational Service Area Office, Pattani Province

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมได้อย่างสมดุลสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนา



ประเทศให้มีความเจริญไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เพราะเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ มุ่งจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปลุกฝังให้ประชากรมีความรู้ความสามารถทั้งด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และงบประมาณ ด้านบริหารกิจการนักเรียนและด้านบริหารทั่วไป ดังนั้น จึงมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ได้มีการกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา ไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไปด้วยความมั่นคงในทุกองค์การต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ซึ่งในบรรดาปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 นี้ คนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการ เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร แต่ละหน่วยงานจึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปตามสภาพความรู้ ความสามารถและปัจจัยต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพบรรลุจุดหมายทางการศึกษาโดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การดำเนินงานการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดหมายดังกล่าว ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 คือ ผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือแก่บุคลากรในโรงเรียนและ รอบรู้ในหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งต้องปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงบประมาณและ 4) ด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; อ้างถึงใน ญัฐสรลพร อติศิริอิทธิกรม, 2563) จากแนวคิดในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน จึงเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามมาตรา 39 ที่มุ่งให้มีการกระจายอำนาจงานทั้ง 4 ด้านไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจึงเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่า คุณภาพและความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารเป็นเช่นไรสถานศึกษาก็มักเป็นเช่นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ศึกษาค้นหาค้นคว้าความรู้ กลยุทธ์และรูปแบบการบริหารแบบต่างๆ ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ให้ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังที่ ออสติน และเรนโนลด์ (Austin & Reynold, 1990; อ้างถึงใน กันตพัฒน์ มณฑา, 2562) ได้สรุปว่ากระบวนการบริหารของสถานศึกษานั้นผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษามีหน้าที่และภารกิจในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของประเทศ เช่น สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอนให้เยาวชนได้มีความรู้และด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากรายงานการวิจัยของสำนักเลขาธิการสภาการศึกษาโดย พินสุดา สิริธรรค์ และคณะ (2556) เรื่องรูปแบบกลไกการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีกฎหมาย



กฎเกณฑ์และระเบียบรับรองที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านงบประมาณ วิชาการ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป มีการจัดปัจจัยในการบริหารจัดการ ด้านการบริหารจัดการ เช่น การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหาและการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การบริหารงบประมาณ เช่น การจัดสรรงบประมาณที่ยังไม่สอดคล้อง กับสภาพความเป็นจริง การบริหารวิชาการ เช่น การกำหนดงานโครงสร้างของส่วนกลางบ่อยครั้งที่ไม่สอดคล้องและไม่เป็นไปตามบริบทและความต้องการของทางวิชาการของสถานศึกษา การกำกับติดตามและประเมินผลที่ขาดประสิทธิภาพ เหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2555; อ้างถึงใน พินสุตา สิริธรรังศรี, 2556) ได้ศึกษาโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาขั้น พื้นฐานยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรับรองความต้องการการพัฒนาประเทศและการรวมที่เป็นประชาคมอาเซียน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากขนาดและความพร้อมในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีความพร้อมและศักยภาพในการบริหารจัดการสูงกว่า สถานศึกษาขนาดเล็กที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพที่จะบริหารจัดการตามขนาดและความพร้อมของสถานศึกษา

ดังนั้น การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงานทั่วไป จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมในบริบทของแต่ละสถานศึกษา ส่วนการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาในโรงเรียนเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ พบว่า ยังมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานวิชาการ ซึ่งยังไม่สนับสนุนให้การบริหารในโรงเรียนคล่องตัว อาจเกิดความเหลื่อมล้ำ เช่น ปริมาณงานที่แตกต่างกันหรือการมอบหมายงานก็ยังมีปัญหา ดังนั้นการที่จะเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายแต่หลากหลายการปฏิบัตินั้น ยังต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนใหม่เพื่อให้เกิดความสมดุลและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและแทนที่กันได้ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ศึกษา ค้นหา องค์ความรู้ กลยุทธ์ และรูปแบบการบริหารแบบต่าง ๆ ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ให้ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ และการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปและเมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดแล้วพบว่า ในปัจจุบันสถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้อีกทั้งยังไม่สามารถนโยบายนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาอันเกิดจากการปฏิรูปการศึกษาที่จะพยายามยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น (วรพงษ์ เถาว์ชาลี, 2557)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ที่สะท้อนการรับรู้ตนเองของผู้บริหารและการรับรู้ผู้อื่นของครู มาเป็นแนวคิดในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนการรับรู้ตนเองของผู้บริหารและการรับรู้ของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงานทั่วไป ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินงานประสบผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

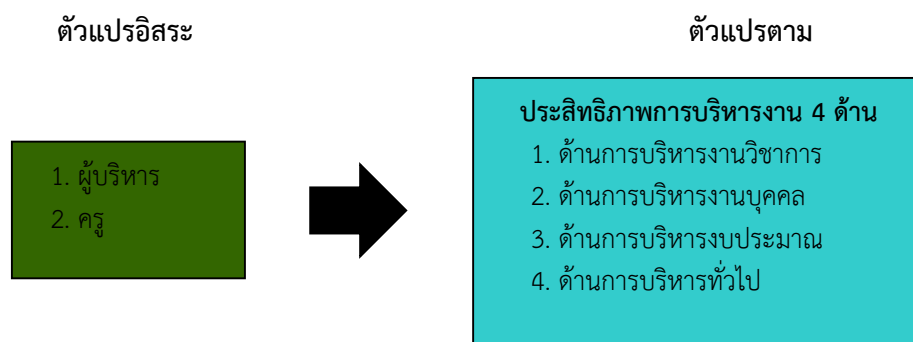
วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี
4. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; อ้างถึงใน ญัฐสรลพร อติศิริอิทธิกรม, 2563) โดยผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ที่สะท้อนการรับรู้ตนเองของผู้บริหารและการรับรู้ผู้อื่นของครู มาเป็นแนวคิดในการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนการรับรู้ตนเองของผู้บริหารและการรับรู้ของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน คือ งานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินงานประสบผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ทั้ง 17 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 31 คน และครู จำนวน 892 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 923 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มี 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือประชากรทั้งหมด จำนวน 31 คน และ 2) ครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ์ และคณะ, 2559) ได้กลุ่มตัวอย่างครู ทั้งหมด จำนวน 268 คน จากการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการคำนวณเกณฑ์สัดส่วนและจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะแบบ



สำรวจรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 15 ข้อ 2) ด้านบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านบริหารงานงบประมาณ จำนวน 10 ข้อ และ 4) ด้านบริหารทั่วไป จำนวน 10 ข้อ รวมจำนวนทั้งหมด 45 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาเฉพาะค่า IOC ที่มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 (อาชีวะที่ ยี่หะมะ, 2560) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการปรับแก้ตามค่าชี้แนะและได้นำไปทดลอง (Try out) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่มีเกณฑ์การยอมรับอยู่ที่ .70 ขึ้นไป (Cronbach, 1990) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา 17 สถานศึกษา เพื่อแจกแบบสอบถามงานวิจัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 28 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.32 รับแบบสอบถามตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลไปประมวลผล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ของผู้บริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร (μ) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และตามการรับรู้ของครู ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยการทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test)

3. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยการประมวลข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดในแบบสอบถามโดยครอบคลุมข้อมูลดังนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 7) ข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี หลังจากที่ได้ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผู้บริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 โดยสังกัดโรงเรียนที่มีขนาดกลาง (120-719 คน) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 และครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 60.45 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 89.18 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.37 โดยสังกัดโรงเรียนขนาดกลาง (120-719 คน) จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 52.24

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

ตอนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง (n=28)			
	μ	σ	ระดับการรับรู้	อันดับที่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.21	.68	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.48	.66	มาก	1
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.44	.64	มาก	2
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.40	.60	มาก	3
รวม	4.38	.65	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$, $\sigma = .65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงาน

บุคคล ($\mu = 4.48$, $\sigma = .66$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\mu = 4.44$, $\sigma = .64$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\mu = 4.40$, $\sigma = .60$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\mu = 4.21$, $\sigma = .68$)

ตอนที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	กลุ่มตัวอย่าง (n = 268)			
	M	S.D.	ระดับการรับรู้	อันดับที่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.17	.69	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.24	.68	มาก	2
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.25	.66	มาก	1
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.23	.66	มาก	3
รวม	4.22	.67	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี อยู่ในระดับมาก ($M=4.22$, $S.D.=.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($M=4.25$, $S.D.=.66$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($M=4.24$, $S.D.=.68$) ด้านการบริหารทั่วไป ($M=4.23$, $S.D.=.66$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($M=4.17$, $S.D.=.69$)

ตอนที่ 2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ดังตารางที่ 3-4

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร	ตำแหน่งหน้าที่	n	M	S.D.	t	p-value
โดยรวม	ผู้บริหาร	28	4.38	.47	1.573	.117
	ครู	268	4.22	.51		

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการ บริหารงานของ ผู้บริหาร	ตำแหน่งหน้าที่						ผลการ เปรียบเทียบ	t	p-value
	ครู (n=28)			ผู้บริหาร (n=268)					
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ			
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ	4.17	.69	มาก	4.21	.68	มาก	ไม่แตกต่าง	.413	.680
2. ด้านการบริหารงาน บุคคล	4.24	.68	มาก	4.48	.66	มาก	แตกต่าง	2.182	.030*
3. ด้านการบริหาร งบประมาณ	4.25	.66	มาก	4.44	.64	มาก	ไม่แตกต่าง	1.722	.086
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.23	.66	มาก	4.40	.60	มาก	ไม่แตกต่าง	1.504	.134
รวม	4.22	.67	มาก	4.38	.65	มาก			

*p<.05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ประมวลข้อเสนอแนะของประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี ในด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารควรมีการตื่นตัวตลอดเวลา ในการบริหารงานวิชาการให้มีความยืดหยุ่น และครู พบว่า การวางแผนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เห็นควรให้มีการจัดการและวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหาร พบว่า ควรมีแผนการปฏิบัติงานประจำปี โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป็นหลัก มีความโปร่งใส และครู พบว่า การจัดสรรงบประมาณควรมีการวางแผนงานและดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบตรวจสอบได้ ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหาร พบว่า การสร้างความตระหนักและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานบุคคล เช่น การมาปฏิบัติราชการ รวมทั้งการลา การย้าย การพัฒนาตนเอง และการรักษาวินัย และครู พบว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรอยู่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหาร พบว่า การพัฒนาด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนและระดมภาคีเครือข่าย การต้องดูแลทั้งระบบและรายงานระบบต่าง ๆ มากมาย และครู พบว่า การจัดสรรและสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนและควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินงาน

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิษา สมศรีพันธ์ (2562) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการ

คัดเลือกบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการออกจากราชการ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการสรรหาอัตรากำลัง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและด้านการจ่ายค่าตอบแทน ตามลำดับ ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ต้องให้มีความคล่องตัวมีอิสระภายใต้ระเบียบกฎหมายและเพื่อใช้คนให้ เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความ ต้องการของหน่วยงานเพราะเมื่อคนมีคุณภาพมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการ บริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ อย่างมีประสิทธิภาพ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่ เหมาะสม เพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมจึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการ บริหารทั้งปวง เพราะเป็นปัจจัยทางด้านการบริหารทั้งหมด และเป็นที่ยอมรับกันว่าคนนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน การบริหาร เพราะงานทุกชนิดของทุกองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรนั้นมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำเนินการไปอย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้และ ความสามารถของบุคลากร รวมถึงผลการวิจัยของ วรพันธ์ เพชรบางกูร (2563) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ วรรณา แซ่มพุทรา (2559) ได้ศึกษาการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้านเช่นกัน โดยด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ธนา กุลจิรวัดน์ (2560) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในการบริหารการเงินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้น เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสถานศึกษาได้ ดำเนินการจัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณไว้อย่างครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และจัดทำแนวปฏิบัติกรรับเงินและจ่ายเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กระทรวงการคลังกำหนด ผลการค้นคว้า อิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากการบริหารการเงินมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษามากเนื่องจากผลของการ ปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อหน่วยงานหากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเงินของหน่วยงานแล้ว จะทำให้หน่วยงานพัฒนาได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายจัดสรรเงินเพื่อการศึกษา แนวปฏิบัติในการบริหาร การเงิน ซึ่งประกอบด้วยกรรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การตรวจสอบและรายงานผล เป็นต้น ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ เดช ดอนจันทร์โคตร (2560) ที่ได้กล่าวถึงการ บริหารการเงินเป็นกระบวนการในการวางแผน การดำเนินการเบิกจ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการ ดำเนินงานด้านการเงินของโรงเรียนทุกประเภททั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณซึ่งครอบคลุมถึงการ ขอเบิกเงิน การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาและการนำส่งเงิน การตรวจสอบและการรายงาน ถูกต้องและ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นโครงสร้างการบริหารการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รัฐบาลจึงได้มีการ ปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐมากขึ้น โดยให้สถานศึกษาซึ่งมี

หน้าที่ให้บริการ การศึกษาแก่ประชาชนโดยดำเนินงานด้านการบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป เป้าหมายในการจัด การศึกษาคือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่งและมีความสุข ซึ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; อ้างถึงใน ณัฐสรลพร อติศิริอิทธิกรรม 2563) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาและพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานปฏิบัติตน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาราดา ณ ลานคา (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ขาวนวล (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพราะในการบริหารสถานศึกษามี ขอบข่ายและภารกิจที่ผู้บริหารต้องวางแผน จัดกำลังคน มอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับผู้ปฏิบัติ ขณะเดียวกันผู้บริหารจะต้องติดตามควบคุมให้งานต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพปัจจุบันสถานศึกษามีภารกิจในการจัดการดีมาก เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการบริหารงานในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ การจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนให้ภารกิจต่างๆ สามารถดำเนินไปได้ ขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและตัดสินใจในการพัฒนาบุคลากร มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับงาน และในขณะเดียวกัน สถานศึกษาจะต้องจัดสรรทรัพยากรสำหรับสนับสนุนดูแลในด้านอื่นๆ เช่นสวัสดิการสำหรับบุคลากร และนักเรียน สาธารณูปโภคสำหรับครูและนักเรียน นอกจากนี้ยังมีการกิจต่างๆ ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการตามคำร้องขอหรือการประสานงานจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรืองานที่ได้รับการประสานงานจากต่างกระทรวง ซึ่งภารกิจเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องรับผิดชอบ ขับเคลื่อนให้งานต่างๆ ดำเนินไปได้ ซึ่งภารกิจเหล่านี้จะสอดคล้องกับ การบริหารคุณภาพแบบ PDCA ที่ได้กล่าวว่าผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการบริหารงานทุกด้าน และต้องดำเนินการอย่างถูกต้อง โปร่งใสและมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่ายสอดคล้องกับหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. ด้านการบริหารงานบุคคล ให้โอกาสในการเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์และวางแผนกรอบอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ด้านการบริหารงบประมาณ มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและแผนการใช้เงินงบประมาณรายไตรมาส มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
4. ด้านการบริหารทั่วไป มีการศึกษาวิเคราะห์วางแผนออกแบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพและสภาพของสถานศึกษา สามารถพัฒนาองค์กรได้ครอบคลุม สอดคล้องกับ



สภาพปัจจุบัน อีกทั้งควรสำรวจปัญหาความต้องการจำเป็นของงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี เช่น กระบวนการบริหาร การมุ่งใจ แผนกลยุทธ์ เป็นต้น
2. ศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 กับปัจจัยต่าง เช่น ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา เป็นต้น

References

- กันตพัฒน์ มณฑา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการวิจัย*, 8(2).
- ณัฐสรลพร อติศิริอิทธิกร. (2563). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- เดช ดอนจันทร์โคตร. (2560). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พินสุดา สิริธรรศรี. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ (2559). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลิษา สมศรีพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรพงษ์ เถาว์ชาลี (2557). *ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรพันธ์ เพชรางกูร. (2563). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณา แซ่มพุทรา. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุ ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรารณณ์ ธนากุลจิรวัฒน์. (2560). *ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อาชีวะ ยี่หะมะ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกลักษณ์ ขาวนวล. (2561). การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 4. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row. pp. 202-204.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
Leadership Change of School Administrators in the District will Recommend
the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, District 3

มาหะมะซาดา เจ๊ะมะ^{1*} และ จรุณี เก้าเอียน²

Mahamasata Chema^{1*} and Jarunee Kao-ian²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: October 20, 2021; Revised: November 3, 2021; Accepted: December 21, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .861 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านตัวแปรเพศระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าเพศชายแตกต่างจากเพศหญิง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และด้านขนาดของสถานศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ควรให้ขวัญและกำลังใจให้กับครู 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ควรมีความเป็นกันเอง และเป็นที่พึ่งของครูได้ทุกเรื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: 736293025@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 09-872-17171)

Abstract

This independent study aimed: 1) study the level of the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3, 2) compare the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3, according to the variables of genders, working experiences, and the size of schools, 3) to propose suggestions concerning the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3. The samples of this research were 205 teachers teaching at schools in Chanae District, affiliated with Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3 selected by applying the table of Krejcie and Morgan and proportional stratified random sampling without replacement. The research tool employed in this study was the 43 questioned Likert scaled questionnaire with the coefficient scored .861. The collected data were, then, analyzed and shown in frequencies, percentages, means, standard deviation, t-test scores, F-test scores, and Scheffe' Method. The research found that:

1. the level of the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3 had overall level of "level high".

2. the comparison of the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3 according to the variables of genders, experiences, and the size of schools had no difference in terms of the variable of genders of the school administrators except the part of activating intellect which males had significant different from females at the statistic score of 0.01. However, the variables of working experiences of each component had no difference. Interestingly, the overall score of the variable of the school size concerning the level of the transformational leadership of the school administrators had statistic significant difference at .05 which the teachers portrayed that the level of the transformational leadership of the middle-sized school administrators had higher level of the transformational leadership than that of the big and small sized ones.

3. After analyzing the data, there were proposed suggestions concerning the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3 as follow: The suggestions concerning the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3 in each component were 1) the administrator should be a good role model for teachers in terms of being a powerful influencer, 2) the administrator should cheer up the teachers in terms of building up inspiration, 3) the administrator should provide a chance to teachers for participating in any consideration in terms of activating the intellect, and 4) the administrator should be counted on by teachers in any circumstances in terms of individual consideration.

Keywords: Transformational Leadership of the School Administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3

บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วเหมือนโลกไร้พรมแดน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันที่รุนแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร ถ้าหากองค์กรใดที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้องค์กรนั้นจะต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล เพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ได้กำหนดไว้ว่ารัฐบาลต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ ภูมิทัศน์เพื่อการพัฒนา การศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างแท้จริงโดยยึดหลักการว่า หัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (รุ่งนภา วิจิตรวงศ์, 2557) สอดคล้องกับ (สุวิมล โปธิ์กลิ่น, 2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ ดังนั้น การที่จะบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารจะต้องปรับตัว และพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ชนชญา สังข์พญา, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีภาวะผู้นำ และมีลักษณะเฉพาะหลายประการ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนโดยต้องปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ของโรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีส่วนที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคือการจัดทำพันธกิจของโรงเรียน กล่าวได้ว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนสนใจการเรียนการสอนในห้องเรียน ความมีประสิทธิภาพของการทำงานของครู และความสำเร็จของนักเรียนเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน ลิเธอร์วูด (Leatherwood 1995 อ้างถึงใน รุ่งนภา วิจิตรวงศ์, 2551)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะนะ มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สืบเนื่องจากผู้บริหารในอำเภอยะนะเป็นผู้บริหารใหม่ในการบรรจุแต่งตั้งในการบริหารสถานศึกษา พอถึงเวลาการโยกย้าย ผู้บริหารก็ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแห่งใหม่ ที่เปรียบพร้อมด้วย คุณภาพการศึกษาคุณภาพผู้เรียน และด้านเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้นดังนั้นจึงเป็นสาเหตุหลักของปัญหาในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3, 2563) ด้วยเหตุนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้นำมาใช้ในการพัฒนา

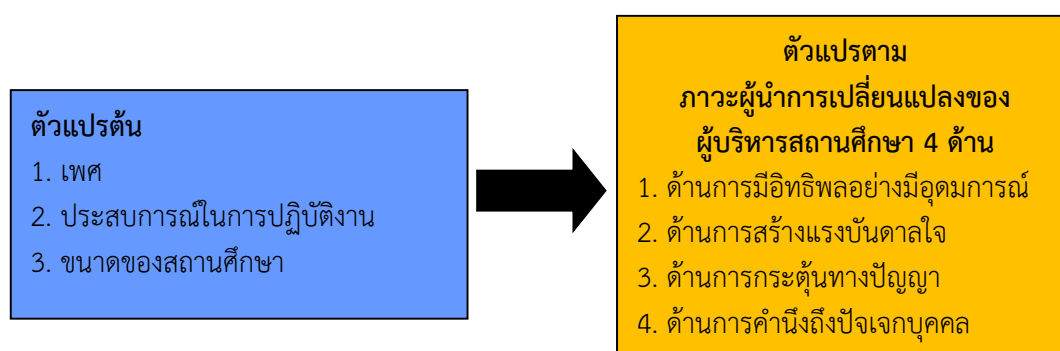
สถานศึกษาและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพ และมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษา ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำนวน 18 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 426 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ได้มาโดยคำนวณจากการใช้สูตรของกลุ่มตัวอย่างตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามโรงเรียนต่างๆตามเกณฑ์สัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่กลับ (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำนวน 4 ด้าน 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 14 ข้อ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำนวน 10 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 43 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามหลักของลิเคิร์ต (Likert Scale อ้างถึงใน (ธนาภรณ์ นิลพันธุ์, 2562) ตอนที่ 3 คำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC โรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli, & Hambleton 1978, อ้างถึงใน (ธนาภรณ์ นิลพันธุ์, 2562) ได้หาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.60 - 1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try-Out) ครูผู้สอนในอำเภอจะนะ จำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไปของครอนบาค (Cronbach, อ้างถึงใน (ธนาภรณ์ นิลพันธุ์, 2562) ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .861 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขออนุญาตและนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) จัดส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ด้วยตนเอง จำนวน 205 ฉบับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และนัดวันไปรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ภายใน 2 สัปดาห์ 3) เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ของข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามในแต่ละชุดได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 205 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และ 4) นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดย การเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (อุมัร สวาลัง, 2556)

3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการประมวลผลในแต่ละด้านแล้วนำมาเสนอข้อมูลในรูปความเรียงการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 80.98 และเป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.02 ตามลำดับ เมื่อจำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 รองลงมาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.39 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 68.29 รองลงมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.42 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอโดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	M	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ลำดับที่
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.42	มาก	1
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.86	0.42	มาก	2
การกระตุ้นทางปัญญา	3.84	0.41	มาก	4
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.85	0.40	มาก	3
รวม	3.86	0.42	มาก	

จากตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M =3.86, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=3.90, S.D.=0.42) รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (M=3.86, S.D.=0.42) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (M=3.85, S.D.=0.40) และการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M=3.84, S.D.=0.41)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอน ผลปรากฏดังตาราง 2 - 4

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ				t	P-value
	ชาย (1)		หญิง (2)			
	M	S.D.	M	S.D.		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.18	3.90	0.14	0.05	0.48
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.86	0.13	3.86	0.13	0.11	0.45
การกระตุ้นทางปัญญา	3.89	0.13	3.83	0.15	2.10	0.01**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.82	0.14	3.85	0.14	1.09	0.13
รวม	3.87	0.08	3.87	0.08	0.58	0.28

จากตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	P-value
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.92	0.15	3.89	0.15	3.92	0.16	0.70	0.49
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.85	0.15	3.86	0.13	3.84	0.12	0.50	0.60
การกระตุ้นทางปัญญา	3.85	0.12	3.85	0.15	3.83	0.16	0.29	0.74
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.80	0.15	3.85	0.13	3.86	0.15	0.71	0.49
รวม	3.86	0.05	3.86	0.08	3.86	0.08	0.03	0.96

จากตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปักษ์ใต้ เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	P-value	คู่ที่ ต่าง
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่				
	(1)		(2)		(3)				
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.82	0.07	3.90	0.16	3.90	0.15	1.00	0.36	-
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.77	0.16	3.87	0.12	3.84	0.14	2.97	0.05*	(2,1)
การกระตุ้นทางปัญญา	3.75	0.14	3.85	0.15	3.84	0.16	1.56	0.21	-
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.82	0.07	3.85	0.14	3.83	0.14	0.83	0.43	-
รวม	3.79	0.09	3.87	0.08	3.85	0.08	3.94	0.21	-

จากตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปักษ์ใต้ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปักษ์ใต้ เขต 3 ใน 4 ด้าน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรทำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู ควรมีความยุติธรรมกับทุกคนควรรับฟังความคิดเห็นหลายๆด้าน ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์มากกว่านี้ ควรให้คำแนะนำข้อเสนอแนะแก่ครู เช่น ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่างยุติธรรม ควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูด้วยการยกย่อง และชมเชยอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ควรมีการนิเทศติดตามงานเป็นระยะ และควรมีการแบ่งภาระงานให้ทั่วถึง

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูแสดงออกถึงความรับผิดชอบร่วมกัน อย่างมีเหตุผล ไม่ใช้ถกเถียงกันเพื่อชัยชนะ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรมีความเป็นกันเอง และเป็นที่พึ่งของครูได้ทุกเรื่อง ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ/ศักยภาพของครู ควรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เมื่อมีความผิดพลาดของงาน หรืองานไม่สำเร็จตามที่สั่งการ ควรมีการซักถาม สาเหตุ/เหตุผล

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1)ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปีภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร จำปานิล (2559) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของสุทิน สุทธิอาจ (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ด้านการบริหาร ตลอดจนมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิต เพื่อทันกับกระแสสังคมที่เปลี่ยนไปตามยุคโลกาภิวัตน์ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนทั้งด้านการศึกษาที่มีการ ปฏิรูปการศึกษา ทำให้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายทางการศึกษาอันเป็นกฎหมายสำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติ โดยกำหนดความมุ่งหมายตามมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีอำนาจ ในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย อำนาจการและมอบหมายให้งาน กำกับติดตาม เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และในยุคนี้ผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่ เข้มแข็ง เพื่อบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความร่วมมือทุกฝ่าย ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 แสดงบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองสู่เป้าหมายการเป็นผู้บริหารมืออาชีพมีความรู้ความสามารถในการนำศาสตร์ทั้ง หลักการ ทฤษฎี การบริหารต่าง ๆ กับศิลปมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาของตน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 บริหารงานด้วยการเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ ศิราภรณ์ ศิริพันธ์ (2553) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ทั้ง 4 ด้าน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพันธุ์ บ้านเนิน (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและปฏิบัติกับครูผู้สอนโดยไม่ได้นำเงินเพศ แต่มองถึงความสามารถและศักยภาพของตัวบุคคลอีกทั้งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารต้องประสานงานและพัฒนาสถานศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคนทุกฝ่าย จึงมุ่งมั่นใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับผู้ได้บังคับบัญชาภายใต้บริบทและกฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แสงเดือน กมลมาลย์ (2552) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนันทบุรีเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วีรศักดิ์ ประจง (2556) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ให้ได้รับการส่งเสริมพัฒนา มีความก้าวหน้า การร่วมกิจกรรมในระดับต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน มีการทำงานแบ่งฝ่ายงานที่ชัดเจน และทำงานเป็นทีมที่หลอมรวมให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนมีบทบาท และรู้สึกมีความสำคัญและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2.3 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่และเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ โตบัว (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิษณุ ธรรมรัตน์ (2553) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า ครูผู้สอนในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 เป็นครูที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานเป็นส่วนใหญ่ จึงมีความสนใจใฝ่รู้ในการพัฒนาตนเองทั้งจากอบรม/สัมมนา การศึกษาดูงานด้วยตนเองจาก สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย จึงให้ความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ทำให้พร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับผู้บริหารตามลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้ จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย สนับสนุนแนวความคิดของบุคลากรด้วย

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อเสนอแนะแก่ครู เช่น ความรู้ด้านวิชาการ และด้านการจัดการในองค์กรสถานศึกษา เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.3 การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับการศึกษาให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพทางการศึกษา

References

- กระทรวงศึกษาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จารุวรรณ โตบัว. (2552). *พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ชนชญา สังข์พญา. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาภรณ์ นิลพันธุ์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- พิษณุ ธรรมรัตน์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา



- ศิริภรณ์ ศิริพันธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีออาชีพ กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ สกลนคร.
- สมพร จำปานิล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3, สำนักงานเขต. (2553). รายงานการพัฒนาคูณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา. [Online]. เข้าถึงได้จาก:<http://www.naraed.net> 75-76.
- สุทิน สุทธิอาจ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). ภาวะผู้นำกับวิวัฒนาการขององค์กร. กรณีศึกษาโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .
- แสงเดือน กมลมาลย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York The Free Press.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (1996). *Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership*. Educational Administration Quarterly.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา
Transformational Leadership of the School Administrators According to the
Perceptions of Administrators and Teachers, Primary Educational Schools,
Office of Private Education Commission, Meung District, Yala Province

นิอาลี หะยีนิมะ^{1*} และ นวรัตน์ ไชยมภู²

Ni-Alee Hayeenima^{1*} and Nawarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: November 27, 2021; Revised: December 8, 2021; Accepted: December 21, 2021)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหาร 2) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูผู้สอน และ 3) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่าง มี 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 23 คน และ 2) ครูในโรงเรียนประถมศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทีอิสระ ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลง คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารกับและครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับการรับรู้ของครู ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: leebatov88@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 08-6967-9909)

Abstract

The objectives of this independent study were to: 1) study the level of the transformational leadership of the school administrators, according to the perceptions of 2) study the level of the transformational leadership of the school administrators, according to the perceptions of teachers and 3) compare the level of the transformational leadership of the school administrators, according to the perceptions of administrators and teachers, Primary Educational Schools, Office of Private Education, Meung District, Yala Province. The samples of this research were from two groups, 23 administrators and 244 teachers teaching in the primary schools, Office of Private Education, Meung District, Yala Province, selected by applying the table of Krejcie and Morgan. The five Likert scaled questionnaire has been applied for collecting data, and the data were, then, analyzed and shown in percentages, means, and standard deviation.

The research findings are as follows:

1. The level of the level of the transformational leadership of the school administrators, according to the perceptions of administrators, Primary Educational Schools, Office of Private Education, Meung District, Yala Province in all four aspects was at the overall and specific level of “very”, which the aspect of individual was at the highest mean score followed by the aspect of creating inspiration, and the lowest was the aspect of activating intellect.

2. The level of the level of the transformational leadership of the school administrators, according to the perceptions of teachers, Primary Educational Schools, Office of Private Education, Meung District, Yala Province in all four aspects was at the overall and specific level of “very”, which the aspect of influential ideology was at the highest mean score followed by the aspect of creating inspiration, and the lowest was the aspect of activating intellect.

3. The comparison of the level of the transformational leadership of the school administrators, according to the perceptions of administrators and teachers, Primary Educational Schools, Office of Private Education, Meung District, Yala Province had overall and specific no difference, which both administrators and teachers had perceived indifferently.

Keywords: Transformational Leadership of the School Administrators According to the Perceptions of Administrators and Teachers, Primary Educational Schools, Office of Private Education Commission, Meung District, Yala Province

บทนำ

การศึกษาไทยยุคปัจจุบันจะต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ ควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ส่งผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ตนได้รับ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและผสมผสานกับการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำจึงต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างนวัตกรรม ที่มีเทคโนโลยีเป็นฐาน ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญในเชิงบริหารทั้งทางด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวิชาการ ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนระบบการศึกษาในอนาคต (พระมหาอุดร อุตโตโร และคณะ, 2561)

การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและได้รับความร่วมมือของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียน

มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถทักษะทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และผู้บริหารมีภาวะผู้นำสามารถบริหารสถานศึกษา ไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (นุชนาฏ, 2562)

หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น “คน” นับว่ามีความสำคัญที่สุด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จมักจะเริ่มจากบนสุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเข้าใจวัฒนธรรม องค์กรการ ปรับบุคลากรให้เข้ากับงาน พัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะต่าง ๆ ให้ทันต่อ ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถคัดเลือกบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงานขององค์กร ปลุก จิตสำนึกบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จได้นั้นองค์กรจะต้องมีทีมงานที่เข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของ บุคลากร โดยผู้นำควรใช้เทคนิคการสื่อสารที่ช่วยเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการทำงานของ เพื่อให้การบริหารการ เปลี่ยนแปลงองค์กรมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรภายใต้บริบทของสถานศึกษานั้น ๆ (สุพิศ ศรีบัว และคณะ 2563)

บริบทพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วยโรงเรียน 3 ระบบ ได้แก่ โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียน เอกชนอิสลาม และโรงเรียนสอนศาสนาหรือปอเนาะ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่มีวิวัฒนาการจากสถาบันศึกษาปอเนาะ ผู้บริหารบางแห่งอาจจะมีความรู้ด้านศาสนา แต่อาจจะมี ข้อจำกัดในด้านการบริหารจัดการโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาและต้อง บริหารตามขอบข่ายงานวิชาการครอบคลุม 5 ด้าน จึงอาจทำให้การบริหารงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 5 ด้านนั้น ต้องใช้เวลาในการวางแผนและบริหารจัดการพอสมควร (ชวิน พงษ์ผจญ, 2561)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน พบว่า ผู้บริหารและครูไม่มีความเชี่ยวชาญใน การพัฒนาหลักสูตร มีการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับหลักสูตร ขาดความช่วยเหลือและดูแลอย่าง ไกล่ลชิด และขาดผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านครูพบว่า ขาดเทคนิคการสอนที่หลากหลาย มุ่งเน้นการสอนแบบ บรรยาย กระบวนการเรียนรู้ไม่มีความหลากหลาย ขาดงบประมาณที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และครูขาด ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ปัญหาของการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน พบว่า โรงเรียนไม่มีคลังเก็บข้อสอบ การวัดผลประเมินผลไม่ได้เป็นไปตามสภาพจริงของผู้เรียน การวัดผลประเมินผลไม่ ส่งผลต่อยอดในการสอบ O-Net ขาดการประเมินอย่างต่อเนื่อง ขาดเครื่องมือวัดด้วยวิธีการที่หลากหลายและไม่ มีความสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน และการวัดผลประเมินผลไม่ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ปัญหาของ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า สื่อการสอนไม่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะสื่อ การสอนด้านอิสลามศึกษา ขาดงบประมาณสนับสนุนในการผลิตสื่อ ปัญหาของการนิเทศการศึกษา พบว่า ขาด การนิเทศอย่างต่อเนื่อง ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านนิเทศ การนิเทศยังไม่ครอบคลุมทุกระดับ และขาดงบประมาณในการ นิเทศตลอดปี (ยุพธนา เกื้อกุล และคณะ, 2560)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ตามแนวคิดของทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass and Avolio: 1990 อ้างถึงใน วีรศักดิ์ ประจง, 2556) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรต้น คือ ตำแหน่งหน้าที่ ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูผู้สอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass and Avolio: 1990 ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ซึ่งมีทั้งหมด 23 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 23 คน ครูผู้สอน จำนวน 781 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 804 คน (ข้อมูลเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2564)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มี 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรทั้งหมด จำนวน 23 คน และ 2) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามเกณฑ์สัดส่วน โดยใช้ขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ คำนวณตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจากจำนวนประชากร โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างหารด้วยประชากรทั้งหมด ตามด้วยการหยิบฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ที่ผู้ค้นคว้าอิสระสร้างขึ้นตามแนวคิดของ แบส และอวลีโอ (Bass & Avolio, 1994) จำนวน 40 ข้อ โดยมีความสอดคล้องกับเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 10 ข้อ
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 10 ข้อ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์ และคาห์น (Best and Kahn) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด



- 4 คะแนน หมายถึง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับอยู่ในปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try - Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ ขอนหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเพื่อนำส่งถึง ครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองจังหวัดยะลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูและผู้บริหารโรงเรียนตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาด้วยระบบ Google Form ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่ ผ่านแอปพลิเคชัน Line G-mail และ Facebook จำนวน 283 ฉบับ และผู้วิจัยรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google form จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 23 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 รับแบบสอบถามกลับจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 244 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.84 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย สถานภาพ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยการหาค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรและหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหาร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี โดยการทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 244 คน (ร้อยละ 91.40) และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน (ร้อยละ 8.60) ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน (ร้อยละ 85.40) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 14.60) ขนาดของสถานศึกษา ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 216 คน (ร้อยละ 80.90) ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 48 คน (ร้อยละ 18.00) และทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.10)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหาร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตาม การรับรู้ของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร	(n=23)			
	μ	σ	อันดับที่	ระดับการรับรู้
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.08	0.57	3	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.45	2	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.99	0.58	4	มาก
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.13	0.64	1	มาก
รวม	4.08	0.53		มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหาร ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจาก มากที่สุด คือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.64$) รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.45$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.58$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตาม การรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัด ยะลา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู	(n=244)			
	M	S.D.	อันดับที่	ระดับการรับรู้
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.12	0.66	1	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.66	2	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	4.06	0.64	4	มาก
การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.08	0.67	3	มาก
รวม	4.09	0.61		มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.66) รองลงมา คือการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.66) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.64)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารกับการรับรู้ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา โดยทดสอบสถิติค่าทีอิสระ (independent t-test) ของผู้บริหารและครู แสดงผลดังตารางได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารกับการรับรู้ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารตามการรับรู้ของ ผู้บริหารกับการรับรู้ของครู	สถานภาพ						ผลการ เปรียบเทียบ	t	p-value
	ผู้บริหาร (n=23)			ครู (n=244)					
	μ	σ	ระดับ	M	S.D.	ระดับ			
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.08	0.57	มาก	4.12	0.66	มาก	ไม่แตกต่าง	-0.31	0.28
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.45	มาก	4.11	0.66	มาก	ไม่แตกต่าง	0.05	0.08
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.99	0.58	มาก	4.06	0.64	มาก	ไม่แตกต่าง	-0.50	0.31
4. การคำนึงความเป็นปัจเจก บุคคล	4.13	0.64	มาก	4.08	0.67	มาก	ไม่แตกต่าง	0.29	0.59
รวม	4.08	0.53	มาก	4.09	0.61	มาก	ไม่แตกต่าง	-0.12	0.25

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับครู ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหาร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการค้นคว้าเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดำเนินงานต่างๆ จนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาควรรณ ห่อคนดี (2564) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงให้เห็นในการจัดการ การบริหารงาน หรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยบริหารจัดการหรือเปลี่ยนแปลงให้ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ อีกทั้ง ยังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดการ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจึงใจ ให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ ประโยชน์ของกลุ่ม



หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมุ่งความเป็นเลิศ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ลันนา มาปลูก (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้บุคลากรได้มีความพยายามให้เกิด ผลงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม รวมถึงการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรให้ไปสู่ระดับ ที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์การในอนาคต ยังสอดคล้องกับแนวคิดของแบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1990; อ้างถึงใน ธวัชชัย หอมยามเย็น, 2548) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรม ทั้ง 4 อย่าง (4I's) ผู้นำสามารถกระตุ้น ดลใจแก่ผู้ตาม ในเรื่องระดับความต้องการให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่เกิน ความคาดหวังได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างภาวะผู้นำ ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามโดยผ่านการมอบหมายงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นใน องค์การ นวัตกรรมใหม่ ๆ จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำนั้นจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การปรับปรุง คุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโดยรวมแล้ว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การอีกด้วย

2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ วงษ์คงดี (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (สทวิทยาเขตระยอง 2) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีปณิธาน การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็น รายบุคคล ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย วีรศักดิ์ ประจง (2556) ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต จรูญกิจพิศาล, ชาญชัย อินทรประวัติ และไพศาล หวังพานิช (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารกับ การรับรู้ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายตามแนวคิดของ ภควรรณ ห่อคนดี (2564) ที่ได้อธิบายว่า ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีทักษะ การบริหาร 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรค และมุ่งสู่เป้าหมาย สร้างความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน รวมถึงการ สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจและตั้งใจ ปฏิบัติงานที่ดีและคิดเชิงบวก เพื่อเห็นภาพที่ดีขององค์การ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เสียสละ ผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม 3) การกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลสนับสนุน เห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา รวมถึงการให้อิสระทางความคิด และสนับสนุนวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ ผลการค้นคว้าอิสระ เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมือง

ยะลา จังหวัดยะลา มีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน มีทัศนคติในการทำงานที่คล้ายๆกัน ซึ่งทำให้ผู้บริหารทำในลักษณะการบริหารงานลักษณะกระจายอำนาจ ทั้งผู้บริหารและครูมีบทบาทร่วมกันในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การกระตุ้นหรือจูงใจสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมถึงความอยู่รอดของโรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและครูต้องอาศัยการช่วยเหลือในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปด้วยกัน มีความเป็นการทำงานลักษณะการบริหารครอบครัวเดียวกัน ปัจจุบันผู้บริหารและครูมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะสำหรับการบริหารทันยุคทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการค้นคว้าอิสระ

จากการค้นคว้าอิสระเรื่องระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผู้ค้นคว้าอิสระจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 1.1 ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง และให้ความเสมอภาคต่อครู ทุกคน
 - 1.2 ผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถ มีความมั่นใจให้กับครูในการบริหารสถานศึกษา และสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้
 - 1.3 ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้
 - 1.4 ผู้บริหารควรให้ความเมตตาครูทุกคนด้วยใจโอบอ้อมอารี เสมือนบุคคลในครอบครัว
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 - 2.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความสามารถ และความสนใจของครู เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างครูเป็นผู้นักคิด เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน
 - 2.2 ผู้บริหารควรทำให้ครูเกิดความสนใจ ค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ของการทำงานให้เกิดความสำเร็จ
 - 2.3 แสดงความเชื่อมั่นในตัวครู ว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
 - 3.1 ผู้บริหารควรทำให้บุคลากรรู้สึกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน
 - 3.2 ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อวิธีการแก้ไขปัญหของครู และพร้อมให้ความช่วยเหลือ
 - 3.3 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ
4. ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - 4.1 ผู้บริหารควรเข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล
 - 4.2 ผู้บริหารควรมอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล
 - 4.3 ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูเป็นรายบุคคล
 - 4.4 ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

ข้อเสนอแนะเพื่อการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ทุก ๆ โรงเรียน
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา กับอำเภออื่น ๆ ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

References

- ชวิน พงษ์ผจญ. (2561). สภาพปัญหาในการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างสันติสุข. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(2), 116-157.
- ณัฐโชติ จันทร์เพชร. (2562). การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 (หน้า 186-195). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. รายงานการศึกษาอิสระ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระมหาอุดร อุตโตโร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 1(1), 50.
- พิชิต จรูญกิจพิศาล และคณะ. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษา*, 4(1).
- ภควรรณ ห่อคนดี. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 (หน้า 1089-1098). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ลูกมาน โตะแฉอวย. (2562). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม. *วารสาร อัล-ฮิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 9(18), 69-81.
- วีระศักดิ์ ประจง. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- โสภณ วงษ์คงดี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (สหวิทยาเขตระยอง 2). วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชน
อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
Academic Administration of Private School Administrators under the Office of
Private Education of Saiburi District Pattani Province

บรณัน สาแล^{1*} และ จรุณี เก้าเอียน²
Barnan Salae^{1*} and Charunee Kawain²

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{2*}
Master of Education Degreee, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University^{2*}

(Received: November 9, 2021; Revised: December 29, 2021; Accepted: February 1, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนรวมราคา 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1. ระดับการบริหารบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.08$, $S.D.=0.37$)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มากที่สุดคือ ควรสนับสนุนการจัดการประชุมปกครองนักเรียน ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนและร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ผู้บริหารควรพิจารณาเนื้อหาไม่ขัดต่อความมั่นคงของชาติและไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดี และควรมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้เป็นไปตามแผนวิชาการ

คำสำคัญ: การบริหารงาน งานวิชาการ โรงเรียนเอกชน

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: navafakin2521@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 08-1897-7568)

Abstract

This research aims to 1) study the level of the academic management of the school administrators, Office of Private Education, Saiburi District, Pattani Province, 2) compare the level of the academic management of the school administrators, Office of Private Education, Saiburi District, Pattani Province, according to the variables of genders, educational degrees, experiences, and the size of schools, 3) propose suggestions concerning the academic management of the school administrators, Office of Private Education, Saiburi District, Pattani Province. The samples of this research were 234 teachers. The three-section questionnaire has been applied for collecting data, and the data were, then, analyzed and shown in frequencies, percentages, means, standard deviation, t-test scores before applying the F-test with the Sheffe's Method.

The research findings are as follows:

1. The level of the academic management of the school administrators, Office of Private Education, Saiburi District, Pattani Province was at the overall level of "very".

2. The comparison of the level of the academic management of the school administrators, Office of Private Education, Saiburi District, Pattani Province, according to the variables of genders, experiences, and the size of schools had overall and specific no difference. Though the overall result of the variable of the educational degree had no difference, the specific aspect of developing the quality assurance and educational standards had statistically significant difference at 0.05.

3. The research proposed that the school administrators, Office of Private Education, Saiburi District, Pattani Province were the most highly suggested supporting student parents' meeting and having activities with communities and other schools. Another suggestion was that the school administrators should consider the contents if they were

Keywords: Administration, Academic Work, Private School

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทดเทียมนานาชาติในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ มาโดยตลอด (กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560) การศึกษาเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลสังคมและประเทศชาติ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาชีวิตคนสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้านของประเทศ อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการก็ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ขั้นพื้นฐานการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขเป็นการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งเป็นการสร้างโอกาสในด้านต่าง ๆ ให้กับคนและสังคมมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ปัญหาที่สำคัญของโรงเรียนเอกชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือความคงอยู่ของครูที่ไม่แน่นอนเนื่องจากครูที่เก่งและมีความสามารถจะสอบเข้ารับราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้โรงเรียนเอกชนมีความจำเป็นต้องรับครูที่ไม่ตรงตามวุฒิเข้าทำการเรียนการสอน ซึ่งปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อเรียนในด้านคุณภาพด้านการเรียนโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน ผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (องค์การมหาชน) และสำนักทดสอบทางการศึกษาของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (นิตา แก้วสว่าง, 2562)

จากการศึกษาของจรูญ แก้วเอียน (2556) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้านคืองานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน ขาดการนิเทศแก่ครูผู้สอน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถตรงตามวิชาที่สอนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนลดลง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี ตามคำรับรองคุณภาพการศึกษา (MOU) ประจำปีงบประมาณ 2561 ใน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 46.30 2) ด้านการจัดทำ ตรวจสอบ ติดตามแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 55.25 3) ด้านการแก้ปัญหาเด็กนักเรียนที่มีผลการเรียน 0 ร.มส. หรือไม่ผ่านเกณฑ์ อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 47.25 4) ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.35 5) ด้านการพัฒนาทักษะการอ่านออกเขียนได้ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.56 และ 6) ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีคุณภาพและต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.32 รวม 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 54.67 ซึ่งจากผลรวม 6 ด้านจะเห็นได้ว่าผลอยู่ในระดับปานกลาง และที่สำคัญด้านที่ 1 และด้านที่ 2 มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจหลักซึ่งอยู่ในระดับ น้อย และปานกลาง

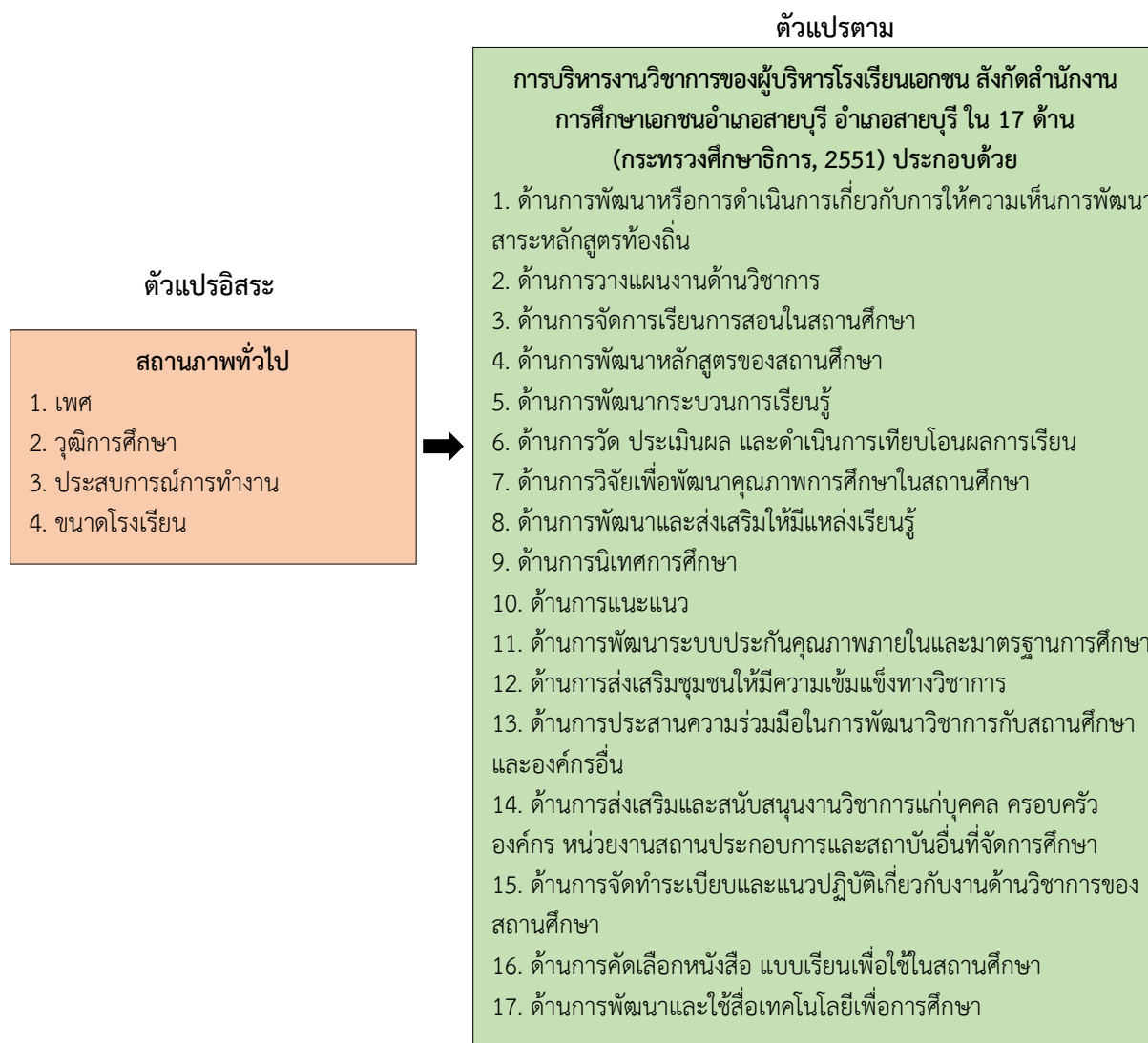
ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ค้นคว้าอิสระซึ่งปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี โดยศึกษาจากกรอบแนวภารกิจงานบริหารวิชาการตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งมีขอบเขตเนื้อหา 17 ด้าน สามารถใช้ เป็นข้อมูลประกอบ การพิจารณากำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารและพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตลอดถึงการใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหาร เพื่อให้เกิดผลดีในการจัดการศึกษาให้ถูกต้องตามกรอบการปฏิรูปการศึกษา ให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพและเต็มความสามารถต่อไป โดยคาดว่าผลการศึกษาศึกษาจะสามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานการศึกษาเอกชนสายบุรี อำเภอสายบุรี โดยศึกษาจากกรอบแนวภารกิจงานบริหารวิชาการตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) 17 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) ด้านการนิเทศการศึกษา 10) ด้านการแนะแนว 11) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังภาพ



ภาพ กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 14 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 568 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ระบบสารสนเทศสถานศึกษาเอกชน ระบบ, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี จากโรงเรียนจำนวน 14 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเกี่ยวกับตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบลูกบอลแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ยามิละห์ เจ๊ะซอ (2559) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี ตามขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ 17 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 73 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอจำนวน 2 ท่าน ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษจำนวน 2 ท่าน และผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของ (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากแบบสอบถามทั้งหมด 73 ข้อ ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ 2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try -Out) กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .960 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ววนสมบูรณไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ 1) ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี

จังหวัดปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี ด้วยตนเอง เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 ฉบับ 3) ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และ 4) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติและแปลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานการบริหารวิชาการ 17 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)
4. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามความถี่ของประเด็นเสนอแนะแต่ละด้านตามความถี่

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี โดยแจ้งวัตถุประสงค์การทำวิจัยและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวมจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ลำดับ	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	121	51.70
	1.2 หญิง	113	48.30
2	วุฒิกการศึกษา		
	2.1 ปริญญาตรี	213	91.02
	2.2 ปริญญาโทหรือสูงกว่า	21	8.98
3	ประสิทธิภาพการทำงาน		
	3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	50	21.40
	3.2 5-10 ปี	96	41.00
	3.3 10 ปีขึ้นไป	88	37.60
4	ขนาดโรงเรียน		
	4.1 ขนาดเล็ก	20	8.54
	4.2 ขนาดกลาง	106	45.29
	4.3 ขนาดใหญ่	108	46.17
	รวม	234	100.00

จากตาราง 1 พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 91.02 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 และขนาดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 46.17 ตามลำดับ

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ สายบุรี จังหวัดปัตตานี ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

การบริหารงานวิชาการ	M	S.D.	ระดับ การบริหาร	อันดับที่
1. ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.10	0.38	มาก	8
2. ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ	4.16	0.30	มาก	4
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.14	0.35	มาก	5
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.23	0.34	มาก	1
5. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.22	0.41	มาก	2
6. ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.06	0.52	มาก	10
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.89	0.36	มาก	17
8. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.09	0.40	มาก	9
9. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.04	0.36	มาก	12
10. ด้านการแนะแนว	4.11	0.39	มาก	7
11. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา	3.95	0.21	มาก	16
12. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.02	0.29	มาก	14
13. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น	3.97	0.34	มาก	15
14. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา	4.18	0.47	มาก	3
15. ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา	4.05	0.35	มาก	11
16. ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.04	0.46	มาก	13
17. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.13	0.39	มาก	6
โดยรวม	4.08	0.37	มาก	

จากตาราง 2 ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.08, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (M=4.23, S.D.=0.34) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (M=4.22, S.D.=0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (M=3.89, S.D.=0.36)

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาด

โรงเรียน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรวุฒิการศึกษาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ

การบริหารงานวิชาการผู้บริหารโรงเรียนเอกชน	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
โดยรวม	4.07	0.41	4.09	0.43	-.45	0.32

จากตาราง 3 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานวิชาการผู้บริหารโรงเรียนเอกชน	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		ปริญญาโทหรือสูงกว่า			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
โดยรวม	4.13	0.38	4.12	0.22	0.01	0.44

จากตาราง 4 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig	คู่ที่ต่าง
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
รวม	4.08	0.38	4.11	0.37	4.05	0.35	1.03	0.39	-

จากตาราง 5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน
อำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน	ขนาดโรงเรียน						F	sig	คู่ที่ต่าง
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
โดยรวม	4.09	0.37	4.07	0.36	4.08	0.34	0.37	0.70	-

จากตาราง 6 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี ภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูฝ่ายวิชาการในโรงเรียนเอกชนได้รับการอบรมและการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อรองรับในการประเมินจากหน่วยงานภายนอกและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้มาตรฐานและเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและบุคคลภายนอก และนอกจากเรื่องมาตรฐานแล้วผู้บริหารควรนำแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ข้อ 3.1 ผู้เรียนทุกมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และข้อ 3.2 คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยามิละห์ เจ๊ะซอ (2559) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต3 พบว่าระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ผู้บริหารสถานศึกษาก็มีการบริหารงานวิชาการในระดับเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยามิละห์ เจ๊ะซอ (2559) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 วุฒิการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ

ครูและบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายหรือตำแหน่งใด ก็ล้วนแต่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้พัฒนาศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท เมื่อปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายเดียวกัน ความรับผิดชอบและหน้าที่ก็ไม่ได้แตกต่างกันมาก จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการต่อผู้พัฒนาศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของเจริญพงศ์ คงทน (2558) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสพการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อยได้รับการพัฒนาและการมอบหมายงานตามความถนัดทำให้ครูมีความรู้สึกสบายใจในการทำงานจนส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของมุสลิม หะยีสามะ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า จำแนกตาม เพศและประสพการณ์การสอน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ขนาดโรงเรียน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนที่จะส่งผลทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ไม่ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอับดุลกอร์เดอร์ อิบรอฮิม (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ผู้บริหารควรศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน มีการนิเทศและประเมินผลการใช้หลักสูตร ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารควรเน้นให้มีการประเมินผลการเรียนรายบุคคลและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินและผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารควรมีการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่หลากหลาย และมีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและตามลำดับขั้นตอน และผู้บริหารควรเลือกบุคลากรที่มีความรู้เพื่อรับผิดชอบงานแนะแนว

และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว โดยการดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษามีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และควรให้บริการด้านวิชาการ ตลอดจนจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์และเป็นการให้ความรู้แก่ชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และใช้แหล่งเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ชุมชนและหน่วยงานอื่น ผู้บริหารควรใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษานำสู่การปฏิบัติจริง คือ ผู้บริหารควรพิจารณาเนื้อหาไม่ขัดต่อความมั่นคงของชาติและไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดี ผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญพงศ์ คงทน (2558) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ ขาดการวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะให้มีการวางแผนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทุกปีการศึกษา 2) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ ครูขาดทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีข้อเสนอแนะให้จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และจัดตั้งเครือข่ายการวิจัยในระดับศูนย์เครือข่าย และ 3) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ คือ ครูไม่สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายควรนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลค้นคว้าอิสระไปใช้

1. ด้านกำกับติดตาม และดูแลงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรมีการวางแผนจัดทำปฏิทินวิชาการเพื่อการดำเนินงานวิชาการเป็นระบบ และจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานวิชาการตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ให้กับสถานศึกษาในด้านการพัฒนาคุณภาพได้อย่างสูงสุด
2. ด้านการนิเทศติดตามผู้บริหารควรมีติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนด้วยวิธีการที่หลากหลายและเป็นไปตามปฏิทินของการนิเทศติดตามที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละภาคเรียน มีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบงานนิเทศติดตาม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนากิจการการเรียนการสอนของครูผู้สอน
3. ด้านการวิจัย ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย โดยให้ครูทำวิจัยอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งส่งเสริมงบประมาณในการทำวิจัยและมีการจัดอบรมการวิจัยแก่ครูและบุคลากรทุกคน และนำผลของการวิจัยนำเสนอในการประชุมประจำเดือนเพื่อเป็นข้อมูลวิชาการให้องค์กรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
4. ด้านการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสายบุรี

References

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของ สป. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 3)
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนัก
วิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรูญ แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมือ
อาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- เจริญพงศ์ คงทน. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มุสลิม หะยีสามะ. (2555). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยามิละห์ เจ๊ะขอ. (2559). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริป เฟลล์ เอ็ด
ดูเคชั่น



การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน
จังหวัดนราธิวาส

Administration of Private school Administrators under the Narathiwat
Provincial Office of Private Education

นาซีฮะห์ ลาเตะ^{1*} และ จรุณี แก้วเย็น²

Nasehah Lateh^{1*} and Charunee Kawain²

นักศึกษาระดับปริญญาโท,หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{2*}

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University^{2*}

(Received: November 13, 2021; Revised: December 29, 2021; Accepted: February 1, 2022)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส 2) เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ และการทดสอบความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรมีการประชุมด้านการบริหารและการจัดการเพื่อวางแผนในการใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ด้านการบริหารการวางแผน คือผู้บริหารควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้เป็นสถานศึกษาที่มีความทันสมัยต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารด้านวิชาการ คือ ผู้บริหารควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพทางการเรียนที่สูงขึ้น ด้านการบริหารด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรมีการศึกษาวิเคราะห์การจัดและการพัฒนาการศึกษาในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของพื้นที่การศึกษาและความต้องการของสถานศึกษาและการบริหารด้านบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานการศึกษา

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Nasehah98844@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 08-7899-8844)

Abstract

This research aims to 1) study the level of the administration of the school administrators, Office of Private Education, Narathiwat Province, 2) compare the administration of the school administrators, Office of Private Education, Narathiwat Province and 3) propose suggestions concerning the administration of the school administrators, Office of Private Education, Narathiwat Province. The samples of this research were 273 administrators and teachers. The questionnaire has been applied for collecting data, and the data were, then, analyzed by the package program and shown in percentages, means, standard deviation, t-test scores, and the F-test.

The research findings are as follows:

1. The level of the administration of the school administrators, Office of Private Education, Narathiwat Province was at the overall level of “very”.

2. The comparison of the administration of the school administrators, Office of Private Education, Narathiwat Province, according to the variables of genders, ages, working experiences, positions, and the size of schools had no difference.

3. The research proposed suggestions concerning the administration of the private school administrators, Office of Private Education, Narathiwat Province as follow: Managerial administration Administrators should have the meeting for every administration for planning using the resources effectively. Planning administration Administrators should develop the management system for the modern and transformational school. Academic administration Administrators should develop the curriculum management procedure for accelerating the quality of learning and its efficiency. Budget administration Administrators should analyze and consider managing the budget for developing teaching and learning following the area educational framework and the needs of the school. Human resources administration and Administrators should evaluate performance of teachers and educators systematically and consistently.

Keywords: Administration, Private School Administrators, Education Office

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงหลากหลายด้าน ด้านเศรษฐกิจ การศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบที่ผ่านมามีได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่องหากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศเพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เป็นผู้นำการศึกษาตามเจตนารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิด



ประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้นทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2554)

การบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความสำคัญด้านการบริหารจัดการยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agent) โดยพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ สภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนให้รับทราบถึงเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายการช่วยเหลือระบบดูแลนักเรียนปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นการร่วมมือบริหารจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อยกระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ยึดครูเป็นศูนย์กลางขาดสื่อวัตกรรมการที่ทันสมัยขาดงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ดีทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (ภารดี อนันต์ธานี, 2553)

การวางแผนซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร และเป็นกระบวนการที่มีลักษณะของความเป็น “ศาสตร์” และความเป็น “ศิลป์” ผู้ที่บริหารพึงต้องมีความเข้าใจและมีทักษะ มีความชำนาญในการนำไปใช้จึงจะทำให้การบริหารงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ที่กล่าวว่าวางแผนเป็นศาสตร์เพราะการวางแผนมีองค์ความรู้เป็นการเฉพาะ ผู้ที่บริหารและนักวางแผนจะต้องเรียนรู้ส่วนการวางแผนเป็นศิลป์เพราะการวางแผนเมื่อกำหนดขึ้นแล้วการนำไปปฏิบัติหรือนำไปใช้นั้นผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างมาก เพื่อผลักดันให้ทรัพยากรทุกชนิดที่ต้องใช้ในแผนได้ทำงานตามหน้าที่ของมัน และในขณะเดียวกันผู้บริหาร หรือผู้ใช้แผนจะต้องผสมผสานปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้แผนทั้งแผนหรือโดยส่วนใหญ่ของแผนสามารถดำเนินการได้โดยจะต้องพยายามปรับแผนและสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกันตลอดเวลาทั้งภายนอกและภายในองค์กรและบางส่วนของแผนอาจจะต้องมีการทบทวนใหม่ถ้าผลเกิดขึ้นขาดความสมบูรณ์หรือเป็นผลที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดคิดไว้หากการวางแผนผิดพลาดจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาในองค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2554)

การขาดการประสานงานที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือนอกองค์กรจะต้องมีการติดต่อประสานงานซึ่งกันและกันหากการประสานงานนั้นสะดุด ไม่ราบรื่น อาจจะมีสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งหรือหลายสาเหตุ ทั้งตัวพนักงานเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ย่อมส่งผลเสียต่อการทำงาน ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบเกิดจากการก้าวก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกัน การทำงานซ้ำซ้อนและเหลื่อมล้ำกัน ขาดความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน จากปัญหาดังกล่าวก็จะทำให้การทำงานไม่มีความราบรื่น ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน งานอาจจะสะดุดและไม่สามารถตามระยะเวลาที่กำหนด ผลงานไม่ได้คุณภาพไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ทำให้เสียเวลาเพิ่มมากขึ้นและทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคล และหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา

และวิธีดำเนินการมีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ (ปรัชญา เวสารัชช, 2554)

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลวจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษาหรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา การควบคุม ดูแลและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การติดตามแก้ไขปัญหาคือ การนิเทศครูอาจารย์นักเรียนและเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการเป็นนักพัฒนาที่มีประสิทธิภาพควรแก่การยอมรับและยกย่องของผู้ร่วมงาน ของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และโดยเฉพาะผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานที่จะให้ครูทุกคนปฏิบัติตามเต็มความสามารถ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุตามจุดหมาย ความสำคัญของการบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบและการบริหารการศึกษานั้นยังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการ เป็นภารกิจหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยทั้งนาศาสตร์ และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้อง และมีคุณภาพ (สมยศ แก้วสุวรรณ, 2552)

จากการศึกษาของจรรยา แก้วเอียน (2555) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้านคืองานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน ขาดการนิเทศแก่ครูผู้สอนขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถตรงตามวิชาที่สอนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนลดลง

ปัญหาที่สำคัญของโรงเรียนเอกชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือความคงอยู่ของครูที่ไม่แน่นอนเนื่องจากครูที่เก่งและมีความสามารถจะสอบเข้ารับราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้โรงเรียนเอกชนมีความจำเป็นต้องรับครูที่ไม่ตรงตามวุฒิเข้าทำการเรียนการสอน ซึ่งปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อเรียนในด้านคุณภาพด้านการเรียนโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน ผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (องค์การมหาชน) และสำนักทดสอบทางการศึกษาของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและสู่มาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา โรงเรียนเอกชนในระบบ จำนวน 91 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งหมด 930 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้มาโดยการคำนวณจากการใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างถึงใน พิสนุ พงศรี, 2552) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2563 โรงเรียนเอกชนในระบบ โดยกำหนดตามเกณฑ์สัดส่วนตามขนาดสถานศึกษาสุ่มอย่างง่ายแล้วนำมาจับฉลากแบบไม่ใส่คืนกลับ รวม 273 คน

สุวิมล ตรีภานันท์ (2556) ได้นำเสนอขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (คิดเป็นร้อยละ) ที่พิจารณาจากจำนวนประชากร ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่พิจารณาจากจำนวนประชากร (คิดเป็นร้อยละ)

ขนาดประชากร (N)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n)
100-300	50
500-700	40
1000-1500	25
2000-2500	15
3000-5000	10
6000-10000	5
15000-20000	2.5
30000-50000	1
70000 ขึ้นไป	0.5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการมี 8 ข้อ
2. ด้านการบริหารการวางแผนมี 9 ข้อ
3. ด้านการบริหารวิชาการมี 12 ข้อ
4. ด้านการบริหารงบประมาณมี 12 ข้อ



5. ด้านการบริหารบุคคลมี 13 ข้อ รวมเป็น 54 ข้อซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) คือ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน ระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน ระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน ระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน ระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน ระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 ท่าน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีหาความสอดคล้องของรายการคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของโรวินเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1987; อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2557) ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.5-1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try -Out) กับผู้บริหารโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมที่อยู่ในระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (สันติ บุญภิรมย์, 2557) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .981 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขออนุญาตและแนะนำตัวผู้ค้นคว้าอิสระจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส 2) ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาสด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและกำหนดไปรับแบบสอบถามคืนภายใน 10 วัน 3) ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาจำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่าครบถ้วนและความสมบูรณ์ จำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และ 4) ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระเตรียมการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ independent t-test
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheff's Post Hot Comparison) ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น
4. เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheff's Post Hot Comparison)



การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส โดยแจ้งวัตถุประสงค์การทำวิจัยและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวมจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ลำดับ	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	114	41.80
	1.2 หญิง	159	58.20
	รวม	273	100.00
2	อายุ		
	2.1 21 – 30 ปี	51	18.70
	2.2 31 – 40 ปี	103	37.70
	2.3 41 – 50 ปี	80	29.30
	2.4 50 ปีขึ้นไป	39	14.30
	รวม	273	100.00
3	ประสบการณ์การทำงาน		
	3.1 น้อยกว่า 10 ปี	73	26.70
	3.2 10 – 19 ปี	101	37.00
	3.3 20 - 29 ปี	67	24.50
	3.4 29 ปีขึ้นไป	32	11.70
	รวม	273	100.00
4	ตำแหน่ง		
	4.1 ผู้บริหาร	91	33.30
	4.2 ครู	182	66.70
	รวม	273	100.00
5	ขนาดของสถานศึกษา		
	5.1 ขนาดเล็ก	64	23.40
	5.2 ขนาดกลาง	113	41.40
	5.3 ขนาดใหญ่	86	31.50
	5.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	10	3.70
	รวม	234	100.00

จากตาราง 2 พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 และเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 มีอายุระหว่าง

41-50 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ตามลำดับ มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10-19 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 มีประสบการณ์ระหว่าง น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 20 -29 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ตามลำดับ มีขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 มีสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 และมีขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

	การบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน	M	S.D.	ระดับ การบริหาร	อันดับที่
1	ด้านการบริหารด้านการจัดการ	4.22	0.44	มาก	1
2	ด้านการบริหารด้านการวางแผน	4.20	0.43	มาก	2
3	ด้านการบริหารด้านวิชาการ	4.15	0.47	มาก	4
4	ด้านการบริหารด้านงบประมาณ	4.14	0.46	มาก	5
5	ด้านการบริหารด้านบุคคล	4.17	0.43	มาก	3
	โดยรวม	4.17	0.41	มาก	

จากตาราง 3 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.17$, $S.D.=0.41$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารด้านการจัดการ ($M=4.22$, $S.D.=0.44$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารด้านการวางแผน ($M=4.20$, $S.D.=0.43$) ด้านการบริหารด้านบุคคล ($M=4.17$, $S.D.=0.43$) ด้านการบริหารด้านวิชาการ ($M=4.15$, $S.D.=0.47$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารด้านงบประมาณ ($M=4.14$, $S.D.=0.46$)

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับของการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.14$, $S.D.=0.41$) อาจเป็นเพราะหน่วยงานต้นสังกัดไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้เพิ่มทักษะกระบวนการทำงาน ตลอดจนเทคนิควิธีการในการบริหารสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่องโดยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยา อาทกรกิจ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีลาคา (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับ วิราพร ตีบุญมี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัย วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดอุดรธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาสามารถอภิปรายผลผลได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยา อารทกิจ และรุ่งชัชดาพร เวระชาติ (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันและยังสอดคล้องกับผลการวิจัย

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานหลักสูตรด้านการวัดและประเมินผล และด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนและสรุปพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของนวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด ผลการศึกษาพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมี ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัด ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับสุนทร วิไลลักษณ์ (2550) ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครตามทัศนะของครูใน 4 ด้าน ได้แก่การบริหารงานหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมส่งเสริมงานวิชาการการวัดผลและประเมินผล ผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ปรีชา โล่ห์ชัย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนชั้นพื้นฐานตามทัศนะของหัวหน้างานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า วุฒิทางการศึกษา อายุและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมุสลิม หะยีสามะ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า จำแนกตามเพศและประสบการณ์การ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับปรีชา โล่ห์ชัย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนชั้นพื้นฐานตามทัศนะของหัวหน้างานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า วุฒิทางการศึกษา อายุและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยณัฐนิช ศรีลาคา (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนที่มี ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐวุฒิ การพบ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารด้านการจัดการ คือ ผู้บริหารควรมีการประชุมด้านการบริหารและการจัดการทุกครั้งเพื่อวางแผนทรัพยากรที่มีให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และผู้บริหารควรมีการพัฒนาผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมตามลักษณะอันพึงประสงค์และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 ด้านการบริหารด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้เป็นสถานศึกษาที่มีความทันสมัยต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารควรมีการพัฒนาองค์ประกอบอย่างต่อเนื่องและต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวที่ชัดเจน

3.3 ด้านการบริหารด้านวิชาการ คือ ผู้บริหารควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียน และผู้บริหารควรมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ตามระดับมาตรฐานสากล

3.4 ด้านการบริหารด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรมีการศึกษาวិเคราะห์การจัดและการพัฒนาการศึกษาในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของพื้นที่การศึกษาและความต้องการของสถานศึกษา และผู้บริหารควรมีการวางแผนงบประมาณทางการเงินเพื่อบรรลุตามพันธกิจของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่วางไว้

3.5 ด้านการบริหารด้านบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ และผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามความรู้ ความถนัดและความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านการบริหารด้านการจัดการ คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติงานโดยยึดกรอบนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. ด้านการบริหารด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารควรจัดทำระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา
3. ด้านการบริหารด้านวิชาการ คือ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและประสานเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT เพื่อการบริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ
4. ด้านการบริหารด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและการจัดระบบสวัสดิการของสถานศึกษา
5. ด้านการบริหารด้านบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีการขอย้ายตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำมาเปรียบเทียบและนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาในการบริหารต่อไป
2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลมาพิจารณาและสามารถปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

References

- กัลยา อาทกรกิจ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ. วลัยลักษณ์วิจัย. ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561 (หน้า 1-7). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- จรรณี แก้วเอี่ยม. (2555). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการ ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ณัฐนิช ศรีลาคา. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ณัฐวุฒิ ภารพบ. (2553). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน มัธยมศึกษา ขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพุทธการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปรีชา เวสารัชช. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปรีชา โล่ห์ชัย. (2552). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. (สำเนา)
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2552). วิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี, มิเกลกาไรชาบาล.
- มุสลิม หะยีสามะ. (2555). ประสิทธิภาพบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูใน สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิราพร ดีบุญมี. (2556). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2554). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อ การประกันคุณภาพ การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การ พัฒนาภูมิภาค. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริป เฟลล์ เอ็ด ดูเคชั่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนทร วิไลลักษณ์. (2550). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุวิมล ติรภานันท์. (2556). MER 2003 (MR 203) สถิติและการวิจัยทางการศึกษาเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.