

การปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

SCHOOL ADMINISTRATORS OF EFFECTIVE OPERATION, BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

กิตติศักดิ์ กาญจนครุฑ¹, สุขุม เฉลยทรัพย์², ศิโรจน์ ผลพันธิน³ และ สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์^{4*}

KITTISAK KANCHANAGARUDAI¹, SUKHUM CHELAYSAP², SIROJ POLPUNTIN³ and SUPAPORN TUNGDMARNNSAWAD^{4*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 37 โรงเรียน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้หน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) ให้เหมาะสมกับตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จากจำนวนประชากร 37 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 8 คน ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยนำแบบสอบถามหาค่าความสอดคล้อง IOC (index of Item Objective Consistency) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุดไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดปัจจัย แบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักเพื่อวิเคราะห์ตัวชี้วัดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และเพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

ผลการวิจัย มีดังนี้ 1. ความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความคิดเห็นต่อกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ความคิดเห็นต่อผู้นำด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด 5. ความคิดเห็นต่อความตั้งใจปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 6. ความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด 7. ความคิดเห็นต่อสร้างบรรยากาศเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, Doctoral Student, Doctor of Education Program in Educational Leadership, Graduate School, Suan Dusit University.

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะกรรมการควบคุม หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, Associate Professor, Dr., Advisor Committee, Doctor of Education Program in Educational Leadership, Graduate School, Suan Dusit University.

³ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะกรรมการควบคุม หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, Associate Professor, Dr., Co-advisor Committee, Doctor of Education Program in Educational Leadership, Graduate School, Suan Dusit University.

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะกรรมการควบคุม หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, Assistant Professor, Dr., Co-advisor Committee, Doctor of Education Program in Educational Leadership, Graduate School, Suan Dusit University

* Corresponding Author, Email: Parjareenakapratip@gmail.com

8. ความคิดเห็นต่อการควบคุมอารมณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด 9.ความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพท่าทางความน่าเชื่อถือเป็นตัวอย่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด 10. ความคิดเห็นต่อครองตน ครองคน ครองงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 11. ความคิดเห็นต่อแสวงหาความร่วมมือองค์กรภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด 12. ความคิดเห็นต่อความสามารถในการบริหารแบบมีอาชีพบริหารการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด 13. ความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด 14. ความคิดเห็นต่อการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด 15. ความคิดเห็นต่อทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา ; ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The research has the objective of studying the operation conditions of an effective school administrator in the Bangkok primary educational service area office. In terms of quantitative research, the population is the school administrator in the Bangkok primary educational service area office; the total numbers are 37 schools by setting the sampling group and unit of analysis to match with 19 variants according to the research conceptual framework. The sampling group for the research consists of a school administrator, a school director, and a deputy director in the Bangkok primary educational service area office. The identification of the sampling group has selected 8 people from the total population obtained from 37 schools. Therefore, the size of the sampling group used for research is 296 people. The tool used in the research was a questionnaire on the opinions of administrators of effective educational institutions. Under the Bangkok Primary Educational Service Area Office by using a questionnaire to find the IOC (index of Item Objective Consistency) by experts. and confidence value of the tool by using 30 sets of questionnaires to test with groups that have similar characteristics to the sample group. And the statistics used in the research include descriptive statistics, including frequencies, percentages, and standard deviations. And inferential statistics is an exploratory factor analysis using the SPSS package to analyze using factor extraction. Principal component analysis model to analyze indicators of effective school administrators. and to analyze construct validity (Construct Validity).

The result of the research is as follows: 1. The discussion on the effective school administrator is at the maximum level. 2. The discussion on the overall creative initiative is at the maximum level. 3. The discussion on goal setting is at the maximum level. 4. The discussion on the academic leader is at the maximum level. 5. The discussion on work intention is at the maximum level. 6. The discussion on problem solving is at the maximum level. 7. The discussion on the proper environment of mutual study with others is at the maximum level. 8. The discussion on emotional control is at the maximum level. The discussion on gestures and posture adjustment is at its maximum level. 10. The discussion on emotional control, people, and work management is at its maximum level. 11. The discussion on the pursuit of external organization cooperation at the maximum level. 12. The discussion on professional administration in the change at the maximum level. 13. The discussion on technology and information usage at the maximum level. 14. The discussion on internal and external organization at the maximum level. 15. The discussion on teamwork at the maximum level.

Keywords: School Administration ; Effectiveness

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ที่สามารถแพร่กระจายข่าวสารข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กรนั้นองค์กรใดที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้องค์กรนั้นจะต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลตลอดจนมีความรู้ความสามารถในอันที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ดีในกรณีที่ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและการบริหารจัดการที่ดีได้นั้นผู้บริหารควรจะมีความเป็นผู้นำอยู่ในตัวตั้งนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้สถานศึกษาอยู่ได้อย่างมั่นคงมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ทางการบริหาร กนกอร สมปราษฎ. (2556) ฉะนั้นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างเมื่ออาชีพตลอดจนมุ่งทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลเป็นหลักหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมแล้ว โอกาสที่ผู้บริหารจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จก็จะมีมากยิ่งขึ้น

ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายและความสำคัญของงานบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็คือลักษณะและทักษะผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของนักบริหารการศึกษาเป็นสำคัญภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารสถานแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด การดา จันทรย์แย้ม. (2546) คือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่เช่นเดียวกับหน้าที่ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรคือทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์กรทำให้บุคลากรมีความยินดีเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

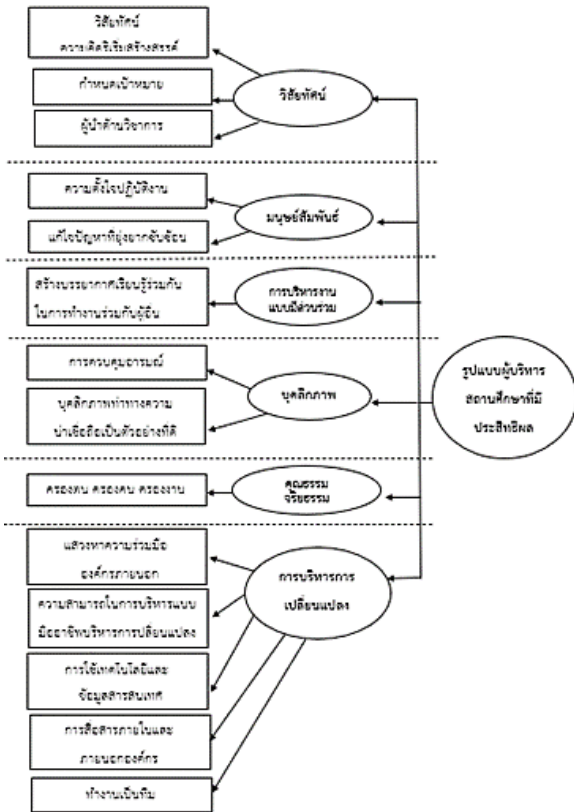
ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล เป็นพฤติกรรมที่ต้องได้รับการอบรม ฝึกฝน และเรียนรู้ มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สมอง มีสุขภาพแข็งแรง แต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะเป็นผู้สุภาพอ่อนน้อม มีจิตใจเยือกเย็นและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ กล่าวหาญ เสียสละมีศีลธรรม มีความรอบรู้ เมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไขและตัดสินใจได้ทันที่ทั้งที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีภาวะอารมณ์มั่นคงอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นร่วมทำงานได้สำเร็จ มีความรับผิดชอบ เชื่อมั่นใจตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีวิสัยทัศน์ และมีสติปัญญาดี ใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา เปิดใจรับรู้อะไรใหม่ ๆ หมั่นฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี และมีทักษะการสื่อสารในยุคเทคโนโลยีเป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากงานวิชาการ งานวิจัย ตำรา หนังสือที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ถวิล มาตรการเยี่ยม (2564, หน้า 121-123), สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2557, หน้า 2), สมชาย เทพแสง (2557, หน้า 55-56), ธีระ รุญเจริญ (2563, หน้า 28-29), ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2562, หน้า 11-13), สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2562, หน้า 77), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563, หน้า 31) และทำการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูล ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้มาจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมดจำนวน 37 โรงเรียน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้หน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างควรเป็น 10-20 เท่าของตัวแปร การวิจัยครั้งนี้ใช้ 15 เท่า (Boomsma and Hoagland, 2001) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = $19 \times 15 = 285$ คน จากจำนวนประชากร 37 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนละ 8 คน จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = $37 \times 8 = 296$ คน
ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ = 296 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามมี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน สถานศึกษาจัดการศึกษาระดับ ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Linkert's Scale (Likert, 1967) ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีการสร้างคุณภาพของเครื่องมือด้วยการศึกษาจากแนวคิดงานวิจัย วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบเครื่องมือด้วยวิธีการหาค่าความเที่ยงตรง IOC (index of item objective consistency) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือด้วยการนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดเพื่อทดลอง (Tryout) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีคุณลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พร้อมทั้งนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์กับโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าความสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .980

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเตรียมทำหนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน โดยวิธีการส่งไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยสภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

1) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยการศึกษาศึกษา ร้อยละ 12.50 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 43.60 และการจัดการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาปฐมวัย-การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 84.10 แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ความถี่และร้อยละข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (n=296)	ร้อยละ
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	37	12.50
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	37	12.50
- ครูผู้สอนในสถานศึกษา	111	37.50
- คณะกรรมการสถานศึกษา	111	37.50
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
- น้อยกว่า 5 ปี	129	43.60
- 5-10 ปี	80	27.00
- มากกว่า 10 ปี	87	29.40
สถานศึกษาจัดการศึกษาระดับ		
- การศึกษาปฐมวัย-การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6	249	84.10
- การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 1-การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6	29	9.80
- การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 1-การศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3	8	2.70
- การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 1-การศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6	10	3.40

2) สภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

1. ความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.71, S.D. = .537) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรกคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.80, S.D. = .501) รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.75, S.D. = .582) และสุดท้าย คือ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.62, S.D. = .644) แสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.วิสัยทัศน์	4.70	.533	มากที่สุด	4
2.มนุษย์สัมพันธ์	4.69	.547	มากที่สุด	5
3.การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.62	.644	มากที่สุด	6
4.บุคลิกภาพ	4.75	.582	มากที่สุด	2
5.คุณธรรมจริยธรรม	4.80	.501	มากที่สุด	1
6.การบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.71	.542	มากที่สุด	3
รวม	4.71	.537	มากที่สุด	

2. ความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.70, S.D. = .533) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ วิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.75, S.D. = .500) รองลงมาคือ กำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.69, S.D. = .560) และสุดท้าย คือ ผู้นำด้านวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.67, S.D. = .578)

3. ความคิดเห็นต่อมนุษย์สัมพันธ์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.69, S.D. = .547) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.72, S.D. = .542) รองลงมาคือ การยิ้มแย้มแจ่มใส อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.69, S.D. = .560) และสุดท้าย

คือ สื่อสารได้กับทุกคนอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.67, S.D. = .578)

4. ความคิดเห็นต่อผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.66, S.D. = .547) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.66, S.D. = .568) รองลงมาคือ ตัดสินใจทันทีที่อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.68, S.D. = .559) และสุดท้าย คือ ไม่ละเลยการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.67, S.D. = .577)

5. ความคิดเห็นต่อผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.62, S.D. = .644) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือการสร้างบรรยากาศเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.62, S.D. = .644) รองลงมาคือ ร่วมตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.60, S.D. = .557) และสุดท้าย คือ ร่วมกิจกรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.70, S.D. = .578)

6. ความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.75, S.D. = .582) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ บุคลิกภาพท่าทาง ความน่าเชื่อถือเป็นตัวอย่งที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.79, S.D. = .481) รองลงมาคือ แต่งกายเหมาะสมกับอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.69, S.D. = .561) และสุดท้าย คือ มีความมั่นใจในตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.68, S.D. = .578)

7. ความคิดเห็นต่อคุณธรรมจริยธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.80, S.D. = .501) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ ครองตน ครองคน ครองงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.80, S.D. = .501) รองลงมาคือ มีธรรมมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.70, S.D. = .561) และสุดท้าย คือ เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.69, S.D. = .578)

8. ความคิดเห็นต่อการบริหารความเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.71, S.D. = .542) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ ทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.72, S.D. = .673) รองลงมาคือ แสวงหาความร่วมมือองค์กรภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.71, S.D. = .501) และสุดท้าย คือ การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.68, S.D. = .573)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรมีองค์ประกอบที่มีประสิทธิผลอย่างหลากหลายอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาบุคคลนั้น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (2554, หน้า 169) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับผู้สอน ผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้วจำเป็นต้องเป็นผู้ นำเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงที่สุด ทั้งนี้ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ พระมหาสมบุรณ์ สุขมโม (2557, หน้า 177) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรนำหลักจริยธรรมมาเป็นหลักในการบริหารการศึกษา อันเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าผู้บริหารที่มีความสมบูรณ์ ทำให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจร่วมมือเกิดการยอมรับเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถนำพาองค์กรได้พัฒนาก้าวไปข้างหน้าด้วยความสลาพร มั่นคง อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลกับวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับกุลชา จงเจริญ (2562, หน้า 194) ที่ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกล้าคิดและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่เปลี่ยนหรือปฏิรูประบบสิ่งใหม่ หรือเป้าหมายใหม่ คิดอย่างใคร่ครวญและรอบคอบ และคิดอย่างมีจินตนาการที่หลากหลายและคิดริเริ่ม รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลกับมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ พรรณชิตา ทักษิณม และ ชนิดดา เพ็ชรประยูร (2564, หน้า 19) ที่ว่า หัวหน้างานที่ลงมือปฏิบัติจริงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หัวหน้างานจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารในอนาคต

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลกับการสร้างบรรยากาศเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานกับผู้ใ้คนอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ริญญภัทร์ สุภาศิริธนาพันธ์ และศักดิ์พันธ์

ต้นวิมลรัตน์ (2563, หน้า 224) ที่ว่า การสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน สร้างความไว้วางใจ ความสามัคคีในการทำงาน เคารพในความคิดการตัดสินใจของทีมงาน ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรโดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ให้การสนับสนุนเป็นผู้อำนวยการ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานขององค์กร

5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลกับบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ไพโรจน์ ญัตติอักษรวงศ์ (2562, หน้า 24) ที่ว่า การควบคุมอารมณ์ของตนเองให้มีการแสดงออกมาในเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ ฉะนั้นความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยเสริมปัญญาในการแก้ปัญหาและการเจรจาตอบโต้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

6. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลกับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ พระครูสถิตธรรมาลังการ (2564, หน้า 99-100) ที่ว่า ผู้บริหารควรครองตนให้มีการถ่อมตัว พร้อมในการเรียนรู้ รับฟังผู้อื่นทั้งภายในและภายนอก การครองคนในการปรับตัวกับสิ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ครองงานอย่างมีวิสัยทัศน์สามารถมองเห็นทิศทางในระยะไกลแม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนหรือความไม่แน่นอน

7. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ธรรมนิติ (2563) ที่ว่า ผู้นำควรสร้างความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์กับหน่วยงานเพื่อเป็นการเพิ่มเสน่ห์ให้กับผู้นำ ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องมีความสามารถในการทำงานเพื่อทำงานร่วมกับบุคคลใน

สถานศึกษาได้อย่างหลากหลาย เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่แสดงถึงอัตลักษณ์และความโดดเด่น การพัฒนาคุณภาพนักเรียนและการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตที่เป็นรูปธรรมนำไปปฏิบัติให้เป็นจริงได้ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด
2. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายชัดเจน มีแผนปฏิบัติงาน มีทักษะกระบวนการที่ดี มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการดำเนินงานในสถานศึกษา รวมทั้งเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานร่วมกัน มอบหมายงานและอำนาจในการทำงานให้แก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ และฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในประเด็นเรื่อง การนำวิสัยทัศน์นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นต้นแบบที่ดี
2. การศึกษาวิจัยในประเด็นเรื่อง สร้างบรรยากาศเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานกับชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- [1] กุลชา จงเจริญ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 12(1), 189-210.
- [2] กนกอร สมปราษฎ์. (2556). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น : คลังนานวิทยา.
- [3] การดา จันทร์แย้ม. (2546). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์.
- [4] ชาติชัย คงเพ็ชรดิษฐ์ และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การเปลี่ยนแปลง: บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 895-919.

- [5] เบญจวรรณ เพชรนิล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ทีเอสเอ็นกรุ๊ปแมททีเรียลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 3(1-2), 71-83.
- [6] ธรรมนิติ. (2563). *EQ ทักษะที่ผู้นำต้องมี* : CAI. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2566. จาก EQ ทักษะที่ผู้นำต้องมี (dst.co.th)
- [7] ปาจรีย์ นาคะประทีป, สุภาภรณ์ ตั้งคำเนินสวัสดิ์ และ จีระพันธุ์ พูลพัฒน์. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโครงการ English Program โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 9(2), 100-113.
- [8] พระครูสถิตธรรมาลังการ.(2564). ภาวะผู้นำของสังฆาธิการในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารภาวนาสารปริทัศน์*, 1(1), 97-108.
- [9] พระมหาสมบุญรณ์ สุธมโม. (2554). *คุณธรรมจริยธรรมกับผู้บริหารสถานศึกษา*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- [10] พรณจิตา ทศนิยม และชนัดดา เพ็ชรประยูร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์. *วารสารจิตวิทยา*, 19(1), 19-27.
- [11] ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์. (2562). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหารยุคใหม่. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 7(2), 12-26.
- [12] รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน*, 1(3), 53-62.
- [13] ริญญาภัทร์ สุภาศิริชานนท์ และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2563). บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม*, 13(2), 208-227.
- [14] ยุพา พรหมแย้ม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [15] วรวงษ์ เขียมสำอาง. (2557). *การศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร*. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- [16] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2554). *คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการ บานเมืองที่ดี: การประกาศขั้นตอนแผนภูมิการปฏิบัติงานและกำหนด ระยะเวลา แลแล้วเสร็จการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.).
- [17] เอ็นทรени้ง. (2561). *ทักษะการเป็นหัวหน้างานคุณภาพ* : CAI. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2566. จาก ทักษะการเป็นหัวหน้างานคุณภาพ - Entraining.net