



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

Relationship Between Supervisory Behaviors of School Administrators and Effectiveness In School under The Office Secondary Educational Service Area 30

พรเพ็ญ สมบูรณ์¹⁾ และ เสาวনী สิริสุขศิลป์²⁾

Pornpen Somboon¹⁾ and Saowanee Sirisooksilp²⁾

¹⁾ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Department of Educational Administration, Faculty of Educational, Khon Kaen University

²⁾ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Educational, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการวางแผนและจัดการประชุม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมกับความสามารถในการปรับตัว และพัฒนาโรงเรียน

คำสำคัญ : พฤติกรรมการณ์เทศ ประสิทธิผลของโรงเรียน

*Corresponding author. Pornpen Somboon. Tel : Mobile +66 (0)8-9942-1656

E-mail address : tuk9059@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of the supervisory behaviors of school administrators under the Office of Secondary Educational Area 30, 2) to study the level of effectiveness in school under the Office of Secondary Educational Area 30, and 3) to study the relationship between the supervisory behaviors of school administrators and the effectiveness of school under the Office of Secondary Educational Service Area 30, The sample were 2 target group including the target group of 317 school administrators, and teachers under the Office of Secondary Educational Service Area 30 the sample were calculated by using the Krejcie and Morgan table theory. The Reliability was Coefficient 0.97. Data were analyzed by using a readymade program for getting the value of mean percentage and standard deviation, Pearson Product Moment Coefficient.

The findings revealed as Follows:

1. The supervisory behaviors of school administrators under the Office of Secondary Education Area 30 as a whole of 6 aspects was a high level. Ranking From the highest mean to the lowest: changing leader aspect, evaluation aspect, work development aspect, Team work aspect and the were planning and hold the meeting

2. The effectiveness of school under the Office of Secondary Educational Service Area 30 Found that the effectiveness as a whole of 4 aspects was high level. When considering each aspect was high level too. Ranking from the highest mean : the educating achievement aspect, the contentment in the work of teachers aspect and the ability in the adapting and develop school aspect. The last was the quality of the student.

3. The relationship between the supervisory behaviors of school administrators and the effectiveness in school under the Office of Secondary Educational Service Area 30 as a whole found that, the positive relationship was high level. The highest relation pair was team work aspect with the ability in the adapting and develop school aspect , in the “high” The lowest relation pair was changing leader aspect with the ability in the adapting and develop school aspect , in the “moderate”at 0.01 significant level

Keywords : Supervisory Behaviors , Effectiveness In School

บทนำ

การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ การจัดการศึกษาดี ย่อมส่งผลให้ประชากรนำความรู้ ความสามารถของตนเองมาใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในปัจจุบันได้อย่างดี ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข [2] นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาของชาติทั้งระบบ ได้แก่ ด้านการปฏิรูปการศึกษา

ด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปการบริหาร และการจัดการศึกษา ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ประกอบกับการบัญญัติให้สถานศึกษาเป็น “นิติบุคคล” ในกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 นับเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของไทย มุ่งยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ โดยบัญญัติให้มีการกระจายอำนาจจากการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา การจัดตั้งองค์กรที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนที่จัดบริการสาธารณะย่อมมีอิสระในการบริหารทั้งด้านทรัพยากรบุคคลและอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายให้อำนาจไว้ โดยเฉพาะในด้านนิติศึกษาศาสตร์ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ได้แก่ จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลายหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา [2]

เนื่องจากการนิเทศการศึกษานั้นมีความละเอียดอ่อนและสลับซับซ้อนเพราะเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ คือจะต้องพัฒนาบุคคล ทั้งครูและนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องหาเทคนิควิธีการเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งมีวิธีการที่ดีมีประสิทธิภาพอย่างหนึ่งก็คือ การนิเทศภายในโรงเรียน อาจกล่าวได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียนได้กระตุ้น ยั่วยุ ทำทลาย คือ การร่วมคิดร่วมทำ และการสนับสนุนข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้นตามศักยภาพตรงตามความต้องการที่แท้จริงของการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาของชาติ ดังนั้นบุคลากร

ทางการศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา จำเป็นต้องร่วมมือกับทุกภาคส่วนทำหน้าที่ในการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในศาสตร์แห่งการนิเทศไม่ว่าจะเป็นรูปแบบกระบวนการหรือเทคนิควิธีการนิเทศมีอยู่หลายวิธี ควรเลือกใช้ตามความเหมาะสม ที่สำคัญที่สุด คือ ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนแปลงทั้งแนวคิด และกระบวนการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการบอกความรู้ให้นักเรียนมาเป็นจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนได้รู้จัดแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของตนเอง สามารถคิด ลงมือทำเองและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พัฒนาวิชาชีพครูไปให้ถึงจุดหมาย ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาด้วยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้เทคนิควิธีการนิเทศภายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ [3]

การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (Efficiency) บริหารเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในด้านวิชาการรวมทั้งด้านอื่น ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหารควรจะต้องรับทราบถึงหน้าที่หลักในการบริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศและการบริหารการศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการและการบริหารด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผล (Effectiveness) มากที่สุด [8]

จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 คือคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ก็คือผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย การนิเทศเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนา ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา เพราะภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นสถานศึกษาใดที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานและสามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามความคาดหวังของสังคมได้ การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยผ่านการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แม้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาถูกจัดไว้เป็นภารกิจสำคัญภารกิจหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 แต่การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมยังถือว่าไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ ผู้บริหารขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ทำการวิจัย สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการนิเทศในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง แม้สถานศึกษาแต่ละแห่งได้จัดให้มีการนิเทศโดยใช้วิธีการนิเทศที่แตกต่างกัน เช่น การนิเทศโดยผู้บริหาร นิเทศโดยหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และนิเทศโดยเพื่อนครู เป็นต้น แต่โดยทั่วไป ผู้นิเทศภายในสถานศึกษายังขาดความรู้ในเนื้อหาสาระ และความชำนาญในการนิเทศ การนิเทศขาดความต่อเนื่องและไม่มีระบบเท่าที่ควร และดำเนินการอย่างไม่จริงจังและไม่ได้ใช้ประโยชน์จากผลการนิเทศเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง [11]

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับพฤติกรรม การนิเทศของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เพราะจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะ

ตรวจสอบบทบาทของตนเองเพื่อปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการนิเทศให้ดีขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้บริหารจำนวน 97 คน และครูจำนวน 1,653 คน รวมทั้งสิ้น 1,750 คน ในโรงเรียน 37 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางของเครซี และ มอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 97 คน ครู 220 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 317 คน
3. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารในสถานศึกษา 6 ตัวแปร คือ 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ 2) การสร้างทีมงาน 3) การวางแผนและจัดการประชุม 4) การพัฒนางาน 5) การประเมินผล 6) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 4) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.1 ตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

5.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความตรงและปรับปรุงแก้ไขเป็นปรนัย ตามอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้แล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร และครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.95

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามนำไปแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.2 ศึกษาพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนและจัดการประชุม

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม กับความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน

2. อภิปรายผล

2.1 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในปัจจุบันมีการใช้ทฤษฎีในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร ยอมรับความต้องการของบุคลากรแต่ละคนเพื่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด แบลคและ อโวลีโอ [12] ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ต้องกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการกระตุ้นรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน และ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้น โดยจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมระยะเวลา และมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการอย่างชัดเจน ครูผู้สอนได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของ

ผู้เรียน มีการจัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเครื่องมือที่มีมาตรฐาน วิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย และมีระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินการที่ชัดเจน [10]

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมกับความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นบุคลากรจำเป็นที่จะต้องร่วมแรงร่วมใจทำงานเป็นทีมงานอย่างเหมาะสม รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้บุคลากรจะต้องมีความเข้าใจถึงกระบวนการในการสร้างทีมอันประกอบด้วย สสำรวจและวิเคราะห์สภาพของทีมงาน กำหนดเป้าหมายร่วม เข้าใจกระบวนการพัฒนาทีมงาน และการประเมินผลการสร้างทีม โดยจะต้องมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาทีมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิผล ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของของ Lussier & Dubrin [4] ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่นก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

สถานศึกษาควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้มีสถานศึกษามีประสิทธิภาพด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน เพราะเป็นผลที่เกิดจากความสามารถ

ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเองความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และ มีการประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรได้รับการพัฒนากระบวนการนิเทศ ด้านการวางแผนและจัดการประชุม เช่น สร้างบรรยากาศในการประชุมอย่างเป็นกันเองและดำเนินการประชุมเป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยการแลกเปลี่ยนและระดมความคิดเห็นร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการในด้านการวางแผนและจัดการประชุม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านคุณลักษณะของผู้เรียนให้มากขึ้น ด้วยการพัฒนาและส่งเสริมให้มีทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ เป็น มีลักษณะผู้เรียนที่ดี เนื่องจากผลการวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้เรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างสัมพันธภาพให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม กับความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน มีความสัมพันธ์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ในประเด็นกรอบแนวคิดเดียวกัน เพื่อศึกษาปรากฏการณ์จริงระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปแบบของกรณีศึกษา

2.2 ควรศึกษาตัวแปรพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศที่ดีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดข้อค้นพบใหม่ที่เป็นประโยชน์ในประเด็นเดียวกันนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมวิชาการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย. 2546.
- [2] กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. 2546.
- [3] . พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. 2546.
- [4] กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอาชีพศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2555.

- [5] จตุภูมิ เขตจัตุรัส. การวิจัยทางการศึกษา : **ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2555.
- [6] ชารีย์ศรี. **การนิเทศการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุรพสาส์น. 2542.
- [7] บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สิริยะสาส์น. 2545.
- [8] เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. ผู้บริหารยุคใหม่กับการนิเทศการศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 26 (3), 32-35. 2546.
- [9] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. **แผนปฏิบัติการประจำปี 2556**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. 2555.
- [10] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. **รายงานการประชุมผู้บริหารการศึกษา ประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2555**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. 2555.
- [11] . **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2556**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. 2556.
- [12] Bass, B. M., & Avolio, B. J. **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage. 1994