

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มกิ่งบางกะเจ้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

A Study of Teachers' Participation in Academic Administration at Khung Bang Kachao
Group Network School under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1

ชนันรัตน์ จันทรวงศ์ษา* และ สุขุม มูลเมือง**

นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**

Chananrat Chantarawongsa* and Sukhum Moonmuang**

Graduate Students of Master Degree Program in Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University*

Lecturer, Faculty of Education, Bangkokthonburi University**

Corresponding author E-mail: chananrat_c123@hotmail.com

(Received: June 27, 2022; Revised: July 22, 2022; Accepted: August 14, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มกิ่งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสายผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มกิ่งบางกะเจ้า ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า แบบสอบถามทั้งชุดมีค่าตั้งแต่ .67-1.0 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักอัลฟา พบว่าแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และค่าการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านงานการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านงานหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้านงานวัดผลและประเมินผล และด้านงานนิเทศการเรียนการสอน 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนมีความแตกต่างกันปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสูงสุดที่สุดคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร (X_1) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_2) และปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร (X_3) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ได้ร้อยละ 50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ $\pm .36$ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย คือ $\hat{Y} = 1.11 + .52(X_1) + .41(X_2) + .22(X_3)$

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The aim of this research was twofold: 1) to examine the extent to which teachers participated in academic administration and 2) to investigate the factors that influenced their participation in academic administration at Khung Bang Kachao group network school under Samut Prakan primary education service area office 1. The study involved 100 teachers in the school during the academic year 2021, and the research instrument was a questionnaire. The validity of the questionnaire was confirmed using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), with scores ranging from .67 to 1.0. Reliability was determined by calculating the Cronbach's coefficient alpha, which was .98 for this study. The data collected were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics such as t-test, f-test, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study showed that the level of teacher's participation in academic administration was high, with the aspect of teaching and learning having the highest mean score. Teacher's participation varied based on demographic factors such as age. The factors that had the most significant impact on teacher's participation in academic administration were Organizational Support Factor (X1), Emotional Quotient Factor (X2), and Characteristics and Roles of Executives Factor (X3). These three factors explained 50% of the variability with a forecasting error of ± 36 . The equation for calculating the regression was $\hat{Y} = 1.11 + .52(X_1) + .41(X_2) + .22(X_3)$

Keywords: Participation, Academic Administration

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อกล่าวถึงทรัพยากรในสถานศึกษาบุคลากรครู ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในองค์กร เพราะมีบทบาทในทั้งในการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานภายในสถานศึกษา การร่วมมือทางวิชาการ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้า โดยเฉพาะในสภาวะที่สังคมมีความเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้เองการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญกับบุคลากรครูไม่เพียงแต่การพัฒนาศักยภาพ แต่เป็นการนำศักยภาพของบุคลากรครูมาใช้ประโยชน์ กระบวนการสำคัญ ที่ช่วยดึงศักยภาพของบุคลากรครู คือ การสร้างการมีส่วนร่วม เพราะแสดงถึงบทบาทขององค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสและให้บุคลากรครูมีอำนาจการคิด ตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ผ่านรูปแบบของคณะกรรมการ การประชุม เป็นต้น ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกันระหว่างตัวบุคคลกับองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารผลลัพธ์ (Management by Objective: MBO) และแนวคิดการบริหารคุณภาพ (Total Quality Management: TQM) ที่เน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับทั้งระดับปฏิบัติและระดับบริหาร ต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน และการวางแผนซึ่งคุณภาพไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากทุกคนไม่ร่วมมือกัน ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างบุคคลกับองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น ลดความขัดแย้งในองค์กร รวมถึงช่วยลดงบประมาณในการบริหารงาน และช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (สิทธิชัย อุตทาสา, 2562) ดังนั้นการที่องค์กรจะสามารถพัฒนาไปได้นั้น ควรมีการเพิ่มบทบาทของบุคลากรในการมีส่วนร่วมกับการบริหารองค์กรมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรมีระบบการทำงานที่สนับสนุน

และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินการที่เป็นประโยชน์หรือมีผลกระทบต่อบุคคลหรือส่วนรวม ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนการตัดสินใจ การกำหนดวิธีปฏิบัติงาน การประเมินผลการทำงานของตน และขององค์กร จนถึงการผลิตขอรับร่วมกัน เพราะคุณภาพจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากปราศจากความร่วมมือร่วมใจของทุก ส่วนงานและทุกคนในองค์กร

การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน เริ่มจากการร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินงาน และ ปฏิบัติงานร่วมกัน พบปัญหาหรือเผชิญอุปสรรคพร้อมทั้งแก้ไขให้ลุล่วงร่วมกัน ร่วมมือกันพบความสำเร็จ ร่วมมือกันชื่นชมยินดี และภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานนั้น การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีหลายลักษณะด้วยกัน เช่น การมีส่วนร่วมในทาง วิชาการ การมีส่วนร่วมทางการบริหาร การมีส่วนร่วมทางการเงินและการลงทุนเพื่อการศึกษา ร่วมเป็นวิทยากรหรือให้การ สนับสนุนเรื่องงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ทั้งนี้การมีส่วนร่วมมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นการ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงาน เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่ายเพราะ มีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติ เพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์กร ซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กร สำหรับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทางวิชาการนั้น การมี ส่วนร่วมในการบริหารงานทางวิชาการ เป็นแนวการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูป ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนเป็น คนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทยและความเป็นสากล การสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะดังกล่าว กระทำได้โดยผ่าน ทางการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทุกฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยประสาน ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่กับ วิทยากรสากล การมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (อัครินทร์ แก่นจันทร์, 2562)

โรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคุ้มบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งที่มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้มีการจัดการศึกษาไปสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานให้เป็นตามนโยบายที่โรงเรียนเป็นฐานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีกลยุทธ์และจุดเน้น ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ต้องการพัฒนาความเข้มแข็งของสถานศึกษาในด้าน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมการบริหารโดยมีสถานศึกษา เป็นฐานและการกิจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้กลุ่มบุคคลที่จะต้องเริ่มเข้าสู่กระบวนการ เปลี่ยนแปลงและสำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งกันคิด แบ่งกันทำ ฝ่ายกรรมการสถานศึกษาจะต้องหาวิธีการดึงผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมด้วย และร่วมกันหาแนวทางปฏิบัติ ซึ่งสภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จากการศึกษาเบื้องต้น พบว่า สถานศึกษายังขาดกระบวนการขับเคลื่อนการศึกษา แบบมีส่วนร่วมจากบุคลากรครูผู้สอน และความร่วมมือกันดูแลนักเรียน ตลอดจนยังขาดความร่วมมือกันในการบริหารงาน ด้านวิชาการให้เกิดคุณภาพและลักษณะที่พึงประสงค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2563)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ครูผู้สอนนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการบริหารประเทศและในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของประเทศ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษามีส่วน ร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ของโรงเรียนเครือข่าย กลุ่มคุ้มบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสายผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 116 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสายผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนป้องกันการผิดพลาดจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 100 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 97 คน

3.2 ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

3.2.1 ตัวแปรอิสระได้แก่ 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ และระดับการศึกษา 2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร (วรรณภา ต้นทิวากร, 2560) 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร (กนิษฐา สุขสมัย และประสพชัย พสุนนท์, 2558) 4) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (ปณณทัต วลาบุรณ์, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2559)

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สำรวจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ซึ่งได้ค้นคว้าและดัดแปลงจากแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใกล้เคียงกับงานของผู้วิจัย แล้วนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งผลจากการทดสอบพบค่าข้อคำถามมีค่าเที่ยงตรงระหว่าง .67 – 1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้ตามเกณฑ์ทุกข้อ แล้วจึงนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' coefficient alpha) มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม กำหนดค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไปจึงจะยอมรับว่ามีความเชื่อถือได้ จากผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 โดยผู้วิจัยได้จัดเรียงลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงข้อมูลที่ต้องการศึกษา และแบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) งานหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 2) งานการเรียนการสอน 3) งานนิเทศการเรียนการสอน และ 4) งานวัดและประเมินผล มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี) เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 100 ชุด โดยใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์

3.4.2 ผู้วิจัยส่ง QR Code หรือ Link ของแบบสอบถามออนไลน์เข้าทาง E-mail หรือ Line ของโรงเรียน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนำไปให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เพื่อแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามออนไลน์ต่อไป

3.4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล

3.5.3 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการจำแนกตามเพศ

3.5.4 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้าพบข้อแตกต่างที่นัยสำคัญ $\leq .05$ จึงมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามสถิติเชฟเฟ (Scheffe's Method) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการจำแนกตามอายุและระดับการศึกษา

3.5.5 การวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $S.D. = .51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านงานการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.17$, $S.D. = .49$) รองลงมาคือ ด้านงานหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.15$, $S.D. = .49$) ด้านงานวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = .53$) และด้านงานนิเทศการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.99$, $S.D. = .71$)

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $S.D. = .65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = .66$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.20$, $S.D. = .64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.80$, $S.D. = 1.06$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $S.D. = .66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.15$, $S.D. = .69$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.14$, $S.D. = .70$) และผู้บริหารมีความรู้ และมีความชำนาญทักษะทางการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.14$, $S.D. = .73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = .74$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $S.D. = .43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนสามารถกล่าวคำขอโทษเมื่อทำผิด ($\bar{X} = 4.40$, $S.D. = .49$) รองลงมาคือ ครูผู้สอนสามารถให้อภัยหรือยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.33$, $S.D. = .47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูผู้สอนสามารถจัดการหรือมีแนวทางในการจัดการกับอารมณ์ของเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.21$, $S.D. = .64$)

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า

4.5.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่าย กลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.5.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่าย กลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ และทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลของการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Sig.) จึงต้องมีการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไปด้วยวิธี Sheffe (The Sheffe's Post hoc Comparison) พบว่า ครูผู้สอนอายุระหว่าง 40-49 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูผู้สอนอายุ 30-39 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี

4.5.3 ปัจจัยที่พยากรณ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่าย กลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร จากการตรวจสอบค่า Collinearity ของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ .34 ซึ่งไม่ต่ำกว่า .10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุดคือ 2.96 ซึ่งน้อยกว่า 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เกิด Multicollinearity นั้นเอง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

Model		SS	df	MS	F	p-value
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร	การถดถอย (Regression)	12.84	3	4.28	32.18*	.00
ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์	ความคลาดเคลื่อน (Residual)	12.77	96	.13		
ปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของ ผู้บริหาร	รวม (Total)	25.61	99			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ยืนยันว่าตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่าย กลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เนื่องจากพบว่าค่า Sig. ของสมการมีค่าเท่ากับ .00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่พยากรณ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตัวพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.11	.37		3.01	.00
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร (X_1)	.52	.09	.67	5.76	.01
ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_2)	.41	.12	.35	3.56	.00
ปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของ ผู้บริหาร (X_3)	.22	.10	.29	2.33	.02
R=.71, R ² =.50, Adjusted R ² =.49, SE _{est} =.36 F=5.44, p-value=.02					

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร (X_1) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_2) และปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร (X_3) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ร้อยละ 50 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.36 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.11 + .52(X_1) + .41(X_2) + .22(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .67(X_1) + .35(X_2) + .29(X_3)$$

5. สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจากผลของงานวิจัยจะเห็นได้ว่ามีความร่วมมือด้านงานเรียนการสอนมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาหรือการจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายในสถานศึกษาทั้งระดับผู้บริหาร ครูผู้สอน และฝ่ายสนับสนุนวิชาการด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของหลักสูตรต้องอาศัยการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียน การสอนหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายต้องมีส่วนประกอบสำคัญหลายอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้เรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในโรงเรียนการสอน คือ การจัดดำเนินการของครูผู้สอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนมีหน้าที่คัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการทางสมองและเน้นคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ใช้สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษาควรมีการวัด และประเมินผลการเรียนรู้และนำผลที่ได้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ไชยภักดี และอัจฉรา วัฒนานรงค์ (2563) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก โดยครูทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ในงานด้านการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ก่อให้เกิดความรับผิดชอบในงานร่วมกัน

5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

5.2.1 จากผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนจำแนกตามอายุ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่าจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุ

ครูผู้สอนสามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยกว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ามีแนวความคิด ทักษะที่ดี สามารถปฏิบัติงานด้านวิชาการและสามารถร่วมมือกับบุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างราบรื่นกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นครูผู้สอนที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทำให้ยังไม่เคยชินกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของข้าราชการครูในรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด กล่าวคือ ครูผู้สอนในรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย จะมีความรักอิสระและมีความเป็นตัวของตัวเองสูงกว่ายุคก่อนหน้านี้มาก ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือการมีข้อจำกัดหลายอย่าง และมีความต้องการเวลารวบรวมระหว่างการปฏิบัติสูง ส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งจะแตกต่างจากครูผู้สอนในรุ่นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่จะเน้นการทำงานและความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ส่งผลให้ครูในรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการน้อยกว่าครูที่อยู่ในยุคก่อนหน้านี้

ด้านแนวคิดด้านยุคของประชากรของ กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ที่กล่าวว่า ประชากรในรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และแสดงออก ถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องการให้บุคคลให้ความสำคัญ สนใจใส่ใจในตนเอง และมุ่งเน้นประเด็นของตนเองเป็นหลักและสำคัญที่สุดโดยอาจไม่สนใจผู้อื่น หรือระดับอาวุโส ลำดับก่อนหลัง หรือคำนึงถึงผลกระทบอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ตลอดจนมีความอดทนอดกลั้นในระดับต่ำและจำกัด ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตมาพร้อมกับความสะดวกสบาย ความรวดเร็วในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้ประชากรในยุคนี้มีอัตราในควรคงอยู่ในวิชาชีพต่ำกว่ายุคก่อนหน้านี้

5.2.2 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอธิบายได้ว่า 1) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร การที่ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหาร จากทั้งสถานศึกษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบสถานศึกษา จะส่งผลให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในงานบริหารทางวิชาการสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรครูได้สั่งสนับสนุนตนเองทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรครูรู้สึกต้องการตอบแทนสถานศึกษา และสามารถร่วมมือกันในการพัฒนาทางด้านวิชาการที่เป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ ดังแนวคิดของ Eisenberger, Aselage, Sucharski, and Jones (2004) ที่กล่าวว่าบุคลากรจะรับรู้คุณค่าของตนและห่วงใยในความเป็นอยู่ขององค์กรให้โดยดูจากสิ่งที่ได้รับจากองค์กร ถ้าบุคลากรรับรู้ว่าได้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ และรู้สึกต้องการตอบแทนองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ โดยการรับรู้ของบุคลากรที่มีพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน คือถ้ามีใครให้อะไรแก่ตน ตนก็จะตอบแทนคืนเช่นเดียวกัน 2) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ความมั่นคงทางอารมณ์ทำให้มีสติในการพิจารณาปัญหา ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ ตลอดจนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนส่งเสริมความสำเร็จในทุกกิจกรรมของชีวิตเพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ให้เปี่ยมไปด้วยความสุข ความเข้าใจต่อตนเองและระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ช่วยเพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง ประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเครียด รักและเข้าใจเพื่อนร่วมงาน คนใกล้ชิดสร้างทีมงาน ให้มีประสิทธิภาพและช่วยในการเตรียมความเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต ดังแนวคิดของ Goleman (2011) ที่ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง Working With Emotional Intelligence ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการสร้างสัมพันธภาพ หน้าที่การงาน หรือแม้แต่ชีวิตความเป็นอยู่ ยิ่งกว่าการมีเชาวน์ปัญญา (IQ) สูง นอกจากนี้ยังส่งผลให้บุคลากรในองค์กรสามารถร่วมงานกันและมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา จำเป็นต้องดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา อีกทั้งต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ ผู้กระตุ้น ผู้ประสานงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี และมีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา ดังนั้นคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารจึงส่งผลโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินดา ศิริวรรณ (2560) ที่ได้พบว่า ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษา

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

6.1.1 จากผลการวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคุ้มบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า การร่วมมือในการบริหารงานวิชาการ ด้านงานนิเทศการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยในการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด ซึ่งควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมการระดมสมองเพื่อแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงประสบการณ์ที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา ทั้งในการกระบวนการของการกำหนดหลักการ วิธีการ การร่วมตัดสินใจในการนิเทศภายใน การกำกับดูแล ตลอดจนการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

6.1.2 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคุ้มบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กล่าวคือ หากต้องการที่จะให้บุคลากรครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการให้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงควรส่งเสริมบุคลากรครู ดังนี้

1) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างบุคลากร อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่จะใช้ในการบริหารงานวิชาการให้เหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงมีการใช้เกณฑ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานในการพิจารณาความดีความชอบ และความก้าวหน้าในงานให้แก่บุคลากรครู ซึ่งจะช่วยให้การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโดยภาพรวมเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและเพื่อนร่วมงานได้ นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรครูมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อช่วยให้ผ่อนคลายความเครียดโดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรได้มีเวลาในการผ่อนคลายความเครียดในช่วงของเวลา เช่น การสวดมนต์ ทำสมาธิ ตักบาตร รวมทั้งกิจกรรมสันทนาการอื่น ๆ เช่น มีแผนหมุนเวียนในการทัศนศึกษาประจำปี กิจกรรมละลายพฤติกรรมทั้งองค์กร เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรครูได้

3) ด้านคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหาร ควรมีการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะและทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้าใจในครูผู้สอนรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยหรือที่ส่วนใหญ่อยู่ในรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการต่ำกว่าในช่วงอายุอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนมีความไวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมถึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความชำนาญทั้งด้านวิชาการ มีความสามารถในการบริหารงานและบุคคล มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีความสามารถในการสอนงาน มีเหตุผล สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยทั้งหมดนี้

ก็เพื่อให้สามารถสนใจและใช้ศักยภาพของครูกลุ่มนี้ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูผู้สอน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและทราบถึงความรู้สึกที่มีต่อการดำเนินการได้อย่างแท้จริง

6.2.2 การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเพียงพื้นที่เดียวคือ ครูผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มคั้งบางกะเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายพื้นที่ในการวิจัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้หาข้อสรุปและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนในแต่ละพื้นที่

7. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนิษฐา สุขสมัย และประสพชัย พสุนนท์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 7(2), 9-25.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์*, 2(1), 15-27.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินดา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมหาวิทยาลัยวารสาร*, 4(1), 176-187.
- ปณณทัต วลาบุรณ์, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม, และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 17. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 10(2), 23-33.
- วรรณภา ดันทิวากร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *Mahidol R2R e-Journal*, 4(2), 160-181. doi: <https://doi.org/10.14456/jmu.2017.28>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2563). *บทสรุปการดำเนิน*. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- สิทธิชัย อุตทาสา. (2562). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- สุภาวดี ใจภักดี และอัจฉรา วัฒนารงค์. (2563). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *สังคมศาสตร์วิจัย*, 11(2), 26-31.
- อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. (2562). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

ภาษาอังกฤษ

- Eisenberger, R. Aselage, J., Sucharski, I. L., & Jones, J. R. (2004). *Perceived Organizational Support*. Oxford: Oxford University Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Goleman, D. (2011). *Leadership: The Power of Emotional Intelligence*. Retrieved from https://www.emp-gh.com/wp-content/uploads/2020/09/Daniel_Goleman-_Leadership_The_Power_of_Emotionab-ok.xyz_.pdf