



บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

THE ROLES OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER THE PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ณิชนันท์ กาทองทุ่ง^{1*}, วัชรระ จตุพร¹

Nitchanan Katongtung^{1*}, Watchara Jatuporn¹

*Corresponding Author E-mail: diw.nitchanan@gmail.com

Received March 16, 2026; Revised April 8, 2026; Accepted April 19, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 3) บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 254 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 22 คน และ ครูจำนวน 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

¹ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

¹ School of Education University of Phayao



ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3) บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ ด้านการประสานความสัมพันธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการนิเทศ ติดตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังต่อไปนี้ สมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.735 + 0.214 (X_1) + 0.496 (X_3) + 0.581 (X_6)$ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 0.202Zx_1 + 0.455Zx_3 + 0.710Zx_6$

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหาร; การปฏิบัติงานของครู; สถานศึกษา

Abstract

This article research aimed to examine: 1) the roles of school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1; 2) the work performance of teachers in schools under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1; 3) the roles of school administrators affecting teachers' work performance in schools under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1; and 4) to construct a predictive equation of the roles of school administrators affecting teachers' work performance in schools under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 254 participants, comprising 22 school administrators and 232 classroom teachers, drawn from schools under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 during the 2024 academic year. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.989. The statistical methods employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows 1) The overall roles of school administrators were at a high level. When considering each aspect, participatory



management had the highest mean, while personnel development had the lowest mean. 2) Teacher performance was overall at a high level. The aspect with the highest mean was student quality development, whereas self and professional development had the lowest mean. 3) Three aspects of administrator roles significantly affected teacher performance at the .05 level: coordination, motivation, and supervision and monitoring. 4) The predictive equations were developed as follows: the raw score equation was $\hat{Y} = 0.735 + 0.214 (X_1) + 0.496 (X_3) + 0.581 (X_6)$ and the standardized score equation was $Z = 0.202Zx_1 + 0.455Zx_3 + 0.710Zx_6$

Keywords: Administrator Roles; Teacher Performance; Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ท่ามกลางพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาล้วนให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพระบบการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2023) และธนาคารโลก (World Bank, 2022) ที่ระบุว่า การลงทุนด้านการศึกษามีคุณภาพมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน และการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน สำหรับประเทศไทยการพัฒนาการศึกษาถูกกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งเป้าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็น “คนดี คนเก่ง มีคุณภาพ” และมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายระดับชาติดังกล่าวได้นั้นจำเป็นต้องอาศัย “สถานศึกษา” เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Starfish Labz, 2567) ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่วางแผนกลยุทธ์ แต่ต้องเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและสร้างความรู้สึกลดภัย เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (อภิรัตน์ ช่างเกวียน, 2564) ในขณะเดียวกันครูผู้สอน คือ ผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติใน



ห้องเรียนโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูย่อมได้รับอิทธิพลจากปัจจัยแวดล้อมในองค์กร โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารด้านการสนับสนุนทรัพยากร การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับงานการวิจัยของ (กนกทิพย์ สุขอนันต์ และกนกกร ศิริสุข, 2566) ที่กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู การบริหารจัดการที่ดีย่อมเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 4 อำเภอ ภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีความสุข” โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 พบประเด็นปัญหาที่น่าสนใจว่า แม้สถานศึกษาในสังกัดจะดำเนินการภายใต้นโยบายและการกำกับดูแลเดียวกัน แต่กลับมีผลสัมฤทธิ์และผลการดำเนินงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยภายในของแต่ละสถานศึกษา โดยเฉพาะรูปแบบพฤติกรรมและบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร อาจเป็นตัวแปรสำคัญที่สร้างความแตกต่างในด้านขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในแต่ละบริบท

จากสภาพปัญหาและบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อวิเคราะห์ว่าบทบาทการบริหารด้านใดที่ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างแท้จริง ข้อมูลที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ปรับปรุงกลยุทธการบริหารองค์กร และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



3. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารควบคู่กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 101 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 743 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 69 คน และครู 674 คน (ข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารจำนวน 22 คน และ ครูจำนวน 232 คน รวมทั้งสิ้น 254 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จากประชากรประมาณ 750 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มเครือข่ายการศึกษา แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละกลุ่มเครือข่ายการศึกษา เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับบทบาทของผู้บริหาร และ ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู ใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

3.2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย 1) ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาตั้งข้อคำถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์ แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่



ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและรูปแบบ 4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) พบว่าทุกรายการมีค่าเท่ากับ 1.00 5) นำข้อมูลไปทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยผลการวิเคราะห์ พบว่า เครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ 0.989

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามหลักจริยธรรมสากล จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการ HREC-UP-HSS 2.1/060/68

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form และกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามภายใน 30 วัน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 254 ชุด และได้รับกลับคืนมา 254 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. วิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมกำหนดเกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

5.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และแปลความหมายของคะแนน การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เทียบกับเกณฑ์ (เฉลิมศรี อรรถกุล, 2558) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับของความสัมพันธ์

.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
.61-.80	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
.41-.60	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง



.21-.40

มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

.20 ลงไป

มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

5.4 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.40 ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 91.30 มีอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 47.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 60.60 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 28

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบทบาทของผู้บริหารโดยรวม

ด้าน	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 254)		แปลผล	ลำดับที่
		($\bar{X}$)	(S.D.)		
1	ด้านการประสานความสัมพันธ์	4.41	0.58	มาก	2
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.35	0.75	มาก	6
3	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.40	0.57	มาก	3
4	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.42	0.61	มาก	1
5	ด้านผู้นำทางวิชาการ	4.39	0.73	มาก	4
6	ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	4.38	0.76	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.40	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหาร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.= 0.60) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.61) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 0.75) ซึ่งอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวม

ด้าน	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	(n = 254)		แปลผล	ลำดับที่
		($\bar{X}$)	(S.D.)		
1	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.43	0.65	มาก	2
2	ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.44	0.57	มาก	1
3	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.34	0.92	มาก	5
4	ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.39	0.64	มาก	3
5	ด้านการให้ความร่วมมือ	4.36	0.78	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.39	0.62	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.62) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.92) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_t
X_1	-	.792**	.771**	.680**	.741**	.720**	.709**
X_2		-	.842**	.596**	.766**	.761**	.740**
X_3			-	.782**	.822**	.812**	.777**
X_4				-	.787**	.803**	.719**
X_5					-	.954**	.825**
X_6						-	.859**
Y_t							-

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในด้านการประสานความสัมพันธ์ (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_4) ด้านผู้นำทางวิชาการ (X_5) และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_6)



มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.596 ถึง 0.954

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า (Enter) เพื่อพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X ₁	0.131	0.053	0.124	2.478*	0.014
X ₂	0.075	0.058	0.091	1.301	0.194
X ₃	0.179	0.065	0.164	2.756*	0.006
X ₄	0.018	0.062	0.017	0.283	0.778
X ₅	-0.096	0.091	-0.113	-1.052	0.294
X ₆	0.522	0.045	0.637	11.683*	0.000
R = 0.875	R ² = 0.765	Adj. R = 0.760	Std. Error = 0.30335		

* p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ตัวแปรบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน โดยนำมาพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ปรากฏว่า สามารถพยากรณ์ได้โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 76.50 และเมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบ 3 ตัวแปรได้แก่ 1) ด้านการประสานความสัมพันธ์ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ และ 3) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อทำนายการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

การปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	P-Value
	B	Std. Error	Beta		
X ₆	0.581	0.089	0.710*	6.494*	0.000
X ₃	0.496	0.081	0.455*	6.158*	0.000
X ₁	0.214	0.069	0.202*	3.094*	0.002
R = 0.873	R ² = 0.763	Adj. R = 0.760	Std. Error = 0.30327		

*p < .05



จากตารางที่ 5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูใน ได้แก่ ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_6) ด้านการสร้าง แรงจูงใจ (X_3) และด้านการประสานความสัมพันธ์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.873 โดยตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการทำนาย 0.30327

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหาร ที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
สมการถดถอย	3	73.923	24.641	267.915*	0.000
ความคลาดเคลื่อน	250	22.993	0.092		

จากตารางที่ 6 พบว่า บทบาทของผู้บริหาร ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_6) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) และด้านการประสานความสัมพันธ์ (X_1) สามารถพยากรณ์ การ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมี ความเหมาะสม สามารถนำไปสู่การพยากรณ์ได้

ตารางที่ 7 ค่าสถิติที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	p
X_1	0.214	0.069	0.202	3.094*	0.002
X_3	0.496	0.081	0.455	6.158*	0.000
X_6	0.581	0.089	0.710	6.494*	0.000
ค่าคงที่	0.735	0.159		4.627*	0.000

$R = 0.873$, $R^2 = 0.763$, $S.E.est = 0.303$

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน กับ ตัวแปร เกณฑ์ที่มีค่า 0.873* ความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ 0.303 และ ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของตัวพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำค่าต่าง ๆ มาแทนในการสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมที่ดีที่สุด โดยได้สมการพยากรณ์คะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.735 + 0.214 (X_1) + 0.496 (X_3) + 0.581 (X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.202Zx_1 + 0.455Zx_3 + 0.710Zx_6$$

อภิปรายผลการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายไม่สามารถกระทำได้โดยลำพัง ผู้บริหารจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และเป็นแบบอย่างที่ดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิดและวางแผน ก่อให้เกิดความสามัคคีและความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทรัพยากรและระยะเวลาอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาทัศนคติและเจตคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีษฐ์พล รอบจังหวัด (2564), ทวี จรูญ (2564) และ ธนิต กิตติวรพงษ์กิจ (2566)

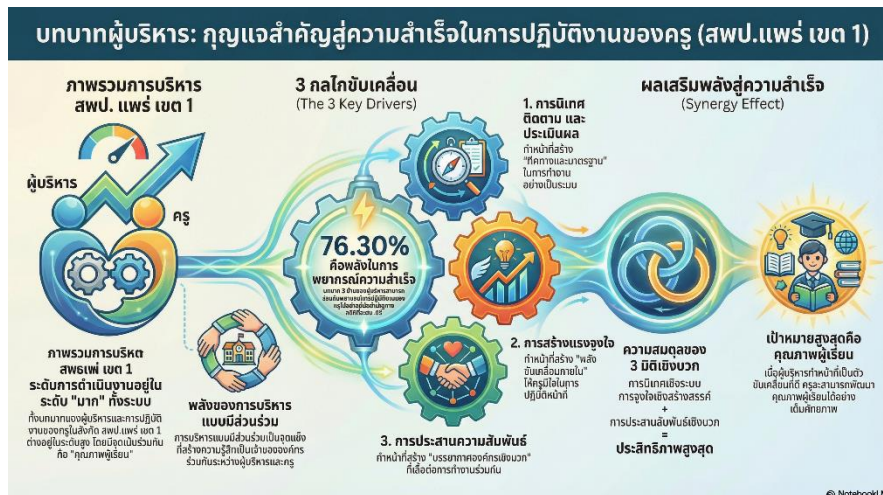
สำหรับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและมีการพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ โดยด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อพัฒนาการและความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมาให้ได้มากที่สุด ขณะที่ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดด้านเวลาและความต่อเนื่องที่ต้องใช้ในการศึกษาค้นคว้า การทำวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร เพชรเขาทอง และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2567), วลีษฐ์พล รอบจังหวัด (2564) ตลอดจน ภัทรพงษ์ สันเทพ และเพ็ญภา สุขเสริม (2563)



นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีตัวแปรสำคัญที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้ถึงร้อยละ 76.30 ได้แก่ ด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผล ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการประสานความสัมพันธ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมบรรยากาศความสัมพันธ์อันดีในองค์กร จะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี แสงคำ (2566) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศติดตามและประเมินผล ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ บุญสุนีย์ (2567) พบว่า บทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการประสานความสัมพันธ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hallinger (2018) พบว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนครู และการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยคือ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดจากผู้บริหารเพียงลำพัง แต่เป็นผลจากการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างผู้บริหารและครู โดยผู้บริหารทำหน้าที่สำคัญใน 3 ด้าน ได้แก่ การนิเทศติดตามและประเมินผล เพื่อกำหนดทิศทางและมาตรฐานการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นพลังในการปฏิบัติงานของครู และการประสานความสัมพันธ์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร เมื่อทั้งสามด้านนี้ดำเนินไปอย่างสมดุล จะช่วยเสริมพลังให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากการร่วมมือของผู้บริหารและครู โดยผู้บริหารขับเคลื่อนผ่าน 3 บทบาทหลัก “นิเทศอย่างเป็นระบบ สร้างแรงจูงใจ และเสริมความสัมพันธ์” เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ด้านบทบาทผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และแก้ไขปัญหา แล้วนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับใช้ให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารควรพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ มีการประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง และเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

ด้านการปฏิบัติงานของครู

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านงบประมาณ สื่อการสอน และการนำเทคโนโลยีมาใช้ รวมถึงส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมด้านนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้

2. ครูควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและวิชาชีพมากขึ้น โดยจัดอบรม ศึกษา ดูงาน และเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พร้อมสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาโดยเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้อง อาทิ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น



2. ควรประยุกต์ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี โดยบูรณาการข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่ออธิบายผลการวิจัยได้อย่างรอบด้าน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

3. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความหลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *บทบาทหน้าที่ของครูในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กนกทิพย์ สุขอนันต์ และกนกกร ศิริสุข. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารทัศนมิติทางการศึกษา*, 1(2), 62–76.
- จิราภรณ์ บุญสุนีย์. (2567). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เฉลิมศรี อรรถกุล. (2558). *สถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวี จรูญ. (2564). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน. วารสารการบริหารการศึกษา*, 12(3), 45–60.
- ธนิศ กิตติวพงษ์กิจ. (2566). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ธนพร เพชรเขาทอง และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2567). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารสิทธิธรรมปริทรรศน์*, 25(2), 55–63.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรพงษ์ สันเทพ และเพ็ญภา สุขเสริม. (2563). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 243–257.



- วสิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2564). *บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2567). *ข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567*. สืบค้น 19 มีนาคม 2568, จาก <https://phrae1.go.th/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุภาวดี แสงคำ. (2566). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). *บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership: Academic leadership and management. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5–24.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD skills outlook 2023: Skills for a resilient future*. OECD Publishing. Retrieved March 19, 2025, from <https://doi.org/10.1787/1d0f8c0b-en>
- Starfish Labz. (2024). *Future learning and 21st century skills development*. Starfish Labz. Retrieved March 19, 2025, from <https://www.starfishlabz.com>
- World Bank. (2022). *World development report 2022: Finance for an equitable recovery*. World Bank. Retrieved March 19, 2025, from <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1730-4>