

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร

The Relationship between Leadership of Educational Personnel and Academic Administration Effectiveness at Thonburi University Bangkok

ไพโรจน์ แจ่มศรี¹, จutiporn สุวกุลศิริ², ธฤชวรรณ บรรดาจันทร์³, นุชจรี แก่นละอ⁴

^{1,3}สำนักวิชาศึกษาทั่วไป, มหาวิทยาลัยธนบุรี, taritsawan@thonburi-u.ac.th

^{2,4}คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธนบุรี, Jutiporn@thonburi-u.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 394 คน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานครภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงเป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานครภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริการทางวิชาการแก่สังคมสูงเป็นอันดับแรก และภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษามีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร

คำหลัก: ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ, บุคลากรทางการศึกษา, ภาวะผู้นำทางวิชาการ

Abstract

This study aimed to examine (1) the level of academic leadership among educational personnel at Thonburi University, Bangkok, (2) the level of academic administration effectiveness at Thonburi University, Bangkok, and (3) the relationship between the leadership of educational personnel and the effectiveness of academic administration at Thonburi University, Bangkok.

The study population consisted of 394 educational personnel from Thonburi University. Data analysis was based on respondents' opinions. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used in the research included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The study results revealed that the academic leadership of educational personnel at Thonburi University, Bangkok, was generally at a high level. When considering specific aspects, ethical leadership ranked first at the highest level. The overall effectiveness of academic administration at Thonburi University, Bangkok, was also at a high level. Among the specific aspects, academic services to society ranked first. Moreover, all aspects of the leadership of educational personnel were positively correlated with the effectiveness of academic administration at Thonburi University, Bangkok, with statistical significance at the .01 level. This indicates that enhancing the leadership of educational personnel has a positive impact on the effectiveness of academic administration at Thonburi University, Bangkok.

Keywords: Academic Administration Effectiveness, Educational Personnel, Academic Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยอย่างเต็มศักยภาพและเท่าเทียมกัน การศึกษาไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความรู้และทักษะ แต่ยังเป็กลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับประเทศ รัฐบาลมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการศึกษาผ่านการนำเทคโนโลยีทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมกับการเสริมสร้างทักษะทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างรายได้ในชีวิตจริง (Learn to Earn) รวมถึงการปฏิรูปการศึกษาให้ยืดหยุ่นและรองรับความหลากหลายของผู้เรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเรียนรู้สองภาษาและการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการเรียนการสอนเพื่อยกระดับการศึกษาให้ทันสมัยและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ความคิด และทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อสร้างสังคมที่มีความเสมอภาคและพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถาบันการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางและบรรลุผลสำเร็จขององค์กรโดยเฉพาะในระดับสถาบันอุดมศึกษาที่การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษา ผู้นำทางวิชาการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพ

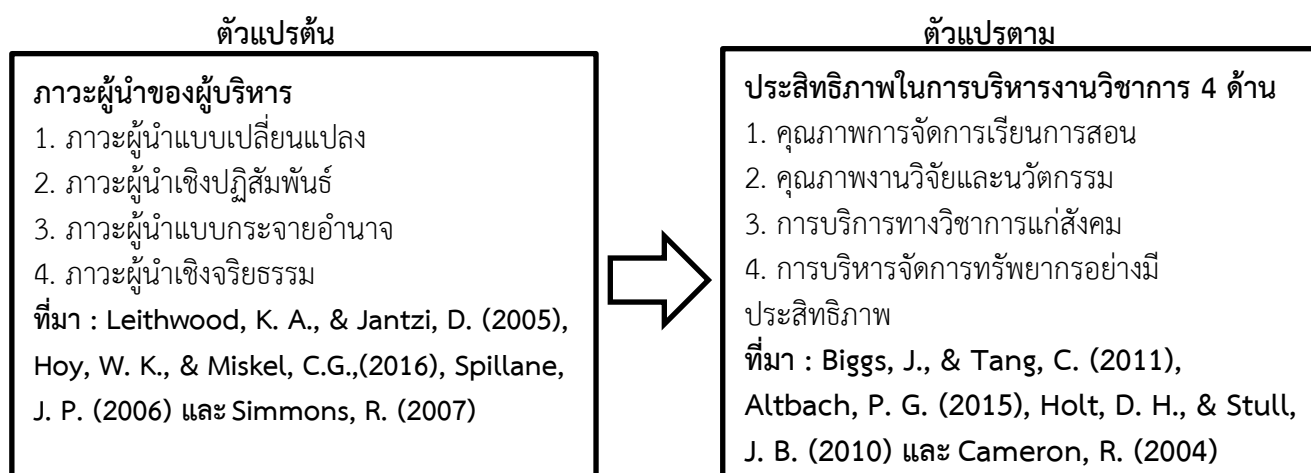
การศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนผ่านของความรู้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องการศึกษาไม่เพียงแต่ต้องตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของสังคม แต่ยังต้องเตรียมบัณฑิตและกำลังคนให้พร้อมรับมือกับอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่หรือที่ยังไม่เคยมีมาก่อน ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันและการพัฒนาบุคลากรซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ทางวิชาการที่ดีขึ้น Leithwood, K. A., & Jantzi, D. (2005) ภาวะผู้นำเชิงปฏิสัมพันธ์ อาจมีประโยชน์ในการรักษามาตรฐานและจัดการงานประจำแต่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่า เนื่องจากสามารถกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2016) การกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการสามารถเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีขึ้น การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ทางวิชาการที่สูงขึ้น Spillane, J. P. (2006) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความไว้วางใจ ความเคารพ และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ Simmons, R. (2007)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการนำปรับปรุงพัฒนาด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พบว่ามีระดับสูงที่สุด

1.2 เป็นการต่อยอดองค์ความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้อ้างอิงในการศึกษาวิจัยในอนาคตได้

1.3 ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมซึ่งเป็นพันธกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา

2. ประโยชน์เชิงนโยบาย

2.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยธนบุรีสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับบุคลากรทางการศึกษา

2.2 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยธนบุรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 เป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะในด้านที่ยังมีค่าเฉลี่ยไม่สูงมากนัก

3. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

3.1 มหาวิทยาลัยธนบุรีสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับบุคลากร เช่น การจัดอบรม สัมมนา หรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ

4. ประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาอื่น

4.1 สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ สามารถนำองค์ความรู้และแนวทางที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารงานวิชาการในบริบทของตนเอง

4.2 เป็นแนวทางในการทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เพื่อค้นหาปัจจัยร่วมและปัจจัยเฉพาะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

4.3 สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 394 คน ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำ บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 394 คน ทั้งหมด 20 หลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยธนบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำ บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถาม แล้วส่งกลับคืนมหาวิทยาลัยธนบุรี

นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยเกณฑ์การแปลผลมีดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 มีระดับความคิดเห็นน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550:75)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี วิเคราะห์โดยรวบรวมและสรุป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมี จำนวน 394 คน มาทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวกับการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

ตาราง 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	4.36	0.68	มาก
2. ภาวะผู้นำเชิงปฏิสัมพันธ์	4.39	0.56	มาก
3. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	4.45	0.77	มาก
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.66	0.52	มากที่สุด
รวม	4.47	0.59	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.77) ด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.56) และอันดับสุดท้าย ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68)

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
1. คุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.36	0.77	มาก
2. คุณภาพงานวิจัยและนวัตกรรม	4.29	0.68	มาก
3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม	4.59	0.52	มากที่สุด
4. การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.76	มาก
รวม	4.41	0.68	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัย ธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านการบริหาร จัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.76) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.77) และอันดับสุดท้ายด้านคุณภาพงานวิจัยและนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.68)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำ	ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ			
	คุณภาพการ	คุณภาพ	การบริการ	การบริหารจัดการ
	จัดการเรียน	งานวิจัยและ	ทางวิชาการ	ทรัพยากรอย่างมี
	การสอน	นวัตกรรม	แก่สังคม	ประสิทธิภาพ
1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	.932**	.872**	.499**	.942**
2. ภาวะผู้นำเชิงปฏิสัมพันธ์	.881**	.949**	.669**	.920**
3. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	.944**	.814**	.397**	.975**
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	.729**	.647**	.556**	.856**
รวม	.872**	.821**	.530**	.923**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่าง ภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมี นัยสำคัญ .01 ทุกด้าน

อภิปรายผล

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำของบุคลากรทาง การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็น ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานทางวิชาการ

นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการ สอน การบริหารทรัพยากร และการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้าง ศักยภาพของสถาบันการศึกษา

ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับมาตรฐานและคุณภาพของสถาบันการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.52) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาลักษณ์ ทายิดา และ เบญจวรรณ ศรีมารุต (2566) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี บริหารงานวิชาการโรงเรียนตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา พันธุ์เพ็ง (2562) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าการบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการให้บริการวิชาการแก่สังคมเป็นด้านที่ได้คะแนนสูงสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษามีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสันต์ ศักดาศักดิ์ มินมาส พรานป่า และเบญจวรรณ ศรีมารุต (2565) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยนี้พบว่าภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.862** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรธนาพัชร ร้อยดาพันธุ์ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา งานวิจัยนี้พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ : มหาวิทยาลัยธนบุรีควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ควรรักษาระดับและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ : ผู้บริหารมหาวิทยาลัยธนบุรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนา

1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร : มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ และสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน

1.4 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร : ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ผ่านกิจกรรมการอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน : ควรปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำทางวิชาการและความสามารถในการบริหารงานวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ : ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยธนบุรี

2.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม : ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยธนบุรี

2.3 การศึกษาเปรียบเทียบ : ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยธนบุรีกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.4 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ : ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Model) ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โดยใช้สถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

2.5 การศึกษาระยะยาว : ควรมีการวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยธนบุรีในช่วงเวลาต่างๆ

2.6 การวิจัยและพัฒนา : ควรมีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยธนบุรี

2.7 การศึกษาตัวแปรแทรกซ้อน : ควรศึกษาตัวแปรแทรกซ้อน (Moderating Variables) หรือตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Variables) ที่อาจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน

2.8 การศึกษาผลกระทบในระยะยาว : ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาผลกระทบในระยะยาวของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และความสำเร็จของมหาวิทยาลัยธนบุรี

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2567,13 พฤศจิกายน). นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568– 2569. <https://ops.moe.go.th>.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชลธิชา พันธุ์เพ็ง. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทไม่ไดตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธีรณพัชร ร้อยดาพันธุ์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ไดตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยลักษณ์ ทายิดา และเบญจวรรณ ศรีมารุต. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 20(1), 83-95.

วสันต์ ศักดาศักดิ์, มนินมาส พรานป่า, และเบญจวรรณ ศรีมารุต. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับ

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรี. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 50(1), 1-14.

อุษา แซ่เตียว. (2559). ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรสงคราม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ไดตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Altbach, P. G. (2015). Global perspectives on higher education. Johns Hopkins University Press.

Biggs, J., & Tang, C. (2011). Teaching for quality learning at university (4th ed.). McGraw Hill.

Leithwood, K. A., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In The Jossey-Bass reader on educational leadership (pp. 166-183). Jossey-Bass.

Holt, D. H., & Stull, J. B. (2010). Community-based public health: A partnership approach (3rd ed.). Jones & Bartlett Learning.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2016). Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Simmons, R. (2007). Ethical leadership in schools: Creating community in an environment of accountability. Corwin Press.