

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงาน
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1**
**RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS
AND TEACHERS' MORALE TEACHERS' MORALE UNDER NAKHON SAWAN
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1**

อรุณสิทธิ ตราปัญญา^{1*}
Arunsit Trapanya^{1*}

สังกัด (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์)¹
*Corresponding author. E-mail: arunsit13@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู มีความเที่ยงเท่ากับ 0.97 (X) , 0.95 (Y) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D.= 0.80$) โดยที่ด้านการเข้าสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16, S.D.= 0.85$) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 4.12, S.D.= 0.86$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.07, S.D.= 0.85$)

2. ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D.= 0.68$) โดยที่ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.69$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ($\bar{X} = 4.16, S.D.= 0.73$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.99, S.D.= 0.81$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์ ($R_{xy} = 0.88$) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือด้านการเข้าสังคม โดยมีความสัมพันธ์ ($R_{xy} = 0.87$) รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน โดยมีความสัมพันธ์ ($R_{xy} = 0.86$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยมีความสัมพันธ์ ($R_{xy} = 0.80$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู



Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of leadership behavior of educational administrators (2) to study the level of teachers' morale; and (3) to study the relationship between the leadership behaviors of the educational administrators with teachers' morale. 291 teachers in schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office were drawn to be the sample of this study by using simple random sampling. The samples were defined using Krejcie & Morgan's ready-made table. The research instrument, a questionnaire with collecting data on the relationship between leadership behaviors of educational administrators and teachers' morale in educational institutions, was collected the data which were analyzed by Percentage, Frequency, Mean and Standard Deviation; and Pearson correlation coefficient

The study revealed that

1. The overall leadership behavior of the educational administrators was at a high level (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.80), with the social aspect having the highest mean (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.85). followed by the initiative aspect (\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.86), and the lowest mean was assistance (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.85).

2. Teacher's morale was found to be at a high level (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.68), with the community's educational support having the highest mean (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.69), followed by the relationship between teachers (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.73) and the workload is the lowest (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.81).

3. The correlation between the leadership behavior of the educational administrators and the teachers' morale as a whole was positively correlated at the 0.05 level with a correlation value (R_{xy} = 0.88). When considering each aspect, it was found that the most relevant aspect was the social aspect which correlated with the teachers' morale by the correlation value (R_{xy} = 0.87), followed by coordination with correlation (R_{xy} = 0.86), and the least correlated aspect was initiative with correlation (R_{xy} = 0.80).

Keywords: leadership, teachers' morale

บทนำ

ประเทศไทยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแนวทางนโยบายแห่งรัฐสอดคล้องกับการพัฒนาที่แท้จริง กล่าวคือ มุ่งพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและยั่งยืนและในการจัดการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใด แต่ละรูปแบบพัฒนาขึ้นจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการเมืองของประเทศนั้นๆ และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ในส่วนของประเทศไทยซึ่งปัจจุบันแบ่งการศึกษาเป็นสายสามัญ และสายวิชาชีพก็เช่นเดียวกับที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดมา แต่ส่วนใหญ่จะเป็นในส่วนของโครงสร้าง การบริหาร ทำให้เกิดข้อข้องใจในคุณภาพการศึกษาของผู้ที่จบการศึกษา สาขาต่าง ๆ รวมถึงขาดแคลน กำลังคนในบางสาขาวิชา เช่น อาชีวศึกษาทางด้านอุตสาหกรรม ฯลฯ จึงต้องมีการ

ปฏิรูปการศึกษาทั้ง ระบบอย่างเร่งด่วน เพื่อสนองต่อความต้องการกำลังคนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการพัฒนา ประเทศในโลกยุคดิจิทัลและการสื่อสารที่ไร้พรมแดน การปฏิรูปการศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีครั้งนี้ ประสบความสำเร็จตั้งแต่การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แล้วละเลยผู้ที่ขาดโอกาสในวัยแรงงาน ผู้สูงอายุ สตรี และเด็ก การจัดการศึกษาขาดเอกภาพในการจัด อย่างครอบคลุม และมีความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสื่อและกระบวนการเรียนรู้ (พีระพงษ์ สิทธิอมร, 2561, 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 37) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มีความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝัง จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, 5)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของ สถานศึกษา และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้าง พฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ถือได้ว่าเป็นทั้ง ศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล บรรลุและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมี ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา สถานศึกษาจนบรรลุ ตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเท พยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน ต้อง อาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาท ที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสำโรง, 2559, 2)

ในขณะที่เดียวกันการบริหารงานโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับ เพียงแต่ผู้บริหารฝ่ายเดียว แต่ยังรวมถึงบทบาทของครูผู้สอนอีกด้วย ในส่วนของผู้ปกครองนักเรียนและกรรมการ โรงเรียนจะเป็นผู้คอยสนับสนุนมากกว่าที่เป็นผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารเป็นผู้นำโรงเรียนที่ต้องคอยอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือให้ครู ปฏิบัติงานการสอนได้ดีและมีประสิทธิภาพ ลำพังผู้บริหารเพียงคนเดียว ไม่สามารถที่จะทำงาน ให้สำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อบุคลากรในโรงเรียนเกิดความศรัทธา และ ยอมรับในการบริหารงาน ต้องคอยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจ ต้องมีความกระตือรือร้นเสียสละให้กับการทำงาน ลักษณะการทำงานที่ดีเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของ โรงเรียนมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล



เป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร หากคนในองค์กร ได้รับความพึงพอใจ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการพัฒนา มีขวัญกำลังใจ ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว จะเกื้อหนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ , 2557, 14) กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงานลาออก ซึ่งส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือเสียงานได้ การที่ครูจะปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีที่ได้รับการตอบสนองด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับของระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตน ทำให้ องค์กรมีความ แข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

ดังนั้น การสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก ภารกิจของบุคลากรในสถานศึกษาแตกต่างจากภารกิจของบุคลากรของในหน่วยงานหรือองค์การ กล่าวคือ บทบาท หน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะการ พัฒนาตัวของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่ พึงประสงค์ ในการที่ผู้บริหารมอบหมายงาน หรือหน้าที่ควรคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นเพื่อนที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีเมตตา กรุณา ให้ความสำคัญ ส่งเสริมความก้าวหน้า ใช้เทคนิคในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับความสามารถ ของบุคลากรจะทำให้การปฏิบัติงานออกมาไม่ประสบผลสำเร็จ เมื่อมีผลงานก็ส่งเสริมสนับสนุนให้รางวัล จะทำให้ บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีสนใจเป็นอย่างยิ่งว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ในระดับใดหรือรูปแบบใดบ้าง จะได้สร้างความเข้าใจในภาวะผู้นำของผู้บริหารและขวัญกำลังใจใน การทำงานของครูได้อย่างถูกต้อง เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพจริงและนำผลที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของ Griffiths ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน 7) ด้านการเข้ากับสังคม ส่วนขวัญกำลังใจในการทำงานของครูใช้แนวคิดของ Bentley & Rempel ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญ 10 องค์ประกอบมาเป็นแนวทางในการศึกษา คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) ความพอใจในหน้าที่การงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างครู 4) เงินเดือน 5) ปริมาณงาน 6) หลักสูตร 7) สถานภาพของครู 8) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9) อาคารสถานที่และการบริการ 10) ภาวะความกดดันของสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ในครั้งนี้จะศึกษาขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน จากแนวคิดภาวะผู้นำของ Griffiths (1956) ประกอบไปด้วย 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน 7) ด้านการเข้ากับสังคม กับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา 10 องค์ประกอบจากแนวคิดองค์ประกอบแห่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ Bentley & Rempel(1970) ประกอบไปด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) ความพอใจในหน้าที่การงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างครู 4) เงินเดือน 5) ปริมาณงาน 6) หลักสูตร 7) สถานภาพของครู 8) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9) อาคารสถานที่และการบริการ 10) ภาวะความกดดันของสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ทั้งหมด 163 โรงเรียน จำนวน 1,134 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 291 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มอย่างง่าย

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน

- 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม
- 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข
- 3) ด้านการยอมรับนับถือ
- 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ
- 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ
- 6) ด้านการประสานงาน



7) ด้านการเข้าสังคม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 10 องค์ประกอบ

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร
- 2) ความพอใจในหน้าที่การงาน
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างครู
- 4) เงินเดือน
- 5) ปริมาณงาน
- 6) หลักสูตร
- 7) สถานภาพของครู
- 8) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน
- 9) อาคารสถานที่และการบริการ
- 10) ภาวะความกดดันของสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามรูปแบบของ Likert's Scale
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ตามรูปแบบของ Likert's Scale

ขั้นตอนการสร้าง

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูล เอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับ เพื่อกำหนดกรอบที่ใช้ในการวิจัย
2. ยกร่างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา และความชัดเจนของข้อความ แล้วนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีรายนามดังต่อไปนี้

- 3.1 ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- 3.2 ผศ.ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- 3.3 นายชัยวุฒิ สังข์ขาว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหัวถนน จังหวัดนครสวรรค์

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Congruency: IOC) ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อความหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่เห็นว่าข้อความหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าข้อความหรือข้อความนั้นไม่วัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แต่ละข้อความได้เท่ากับ 0.67 – 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามมาพร้อมนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach) ($X=.97, Y=.95$)

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กลุ่มเป้าหมาย ในระหว่างวันที่ 25 – 29 ตุลาคม 2564 โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ Google form และ E-mail ไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบเอกสารที่อธิบายถึงจุดประสงค์ของการวิจัยและชี้แจงถึงการตอบข้อมูลให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้าใจ

3. กลุ่มเป้าหมายส่งแบบสอบถามกลับคืนมาทางไปรษณีย์ Google form และ E-mail ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 291 ฉบับ ครบถ้วนตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดอย่างละเอียดก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าความถี่
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X})
3. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (r_{xy})

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเข้าสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครู และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด



3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ .88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำ ด้านการเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยมีความสัมพันธ์ .87 รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน โดยมีความสัมพันธ์ .86 และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยมีความสัมพันธ์ .80

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้วิจัยอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านการเข้าสังคมมีค่ามากที่สุด ซึ่งผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือจากบุคคลอื่น เป็นผู้รู้กาลเทศะ และมีมารยาททางสังคม ให้เกียรติผู้อื่น และให้ความเคารพผู้ที่มีอาวุโสกว่า เรียนรู้ และปรับปรุงตนเองในการเข้ากับชุมชน สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยที่ดีกับครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีกาญจน์ รัตนธรรม (255) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตราด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ เจริมมงคล (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่พบมากที่สุดคือ การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน ซึ่งการได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ร่วมกัน จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับแก่ชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับพัชรี คงดี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับสุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูกันมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการเข้าสังคม (X7) มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่รู้จักการเข้ากับสังคมนั้น รู้จักแต่งกายให้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ ให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้แสดงความคิดเห็น เป็นผู้ฟังที่ดีในบางโอกาส รู้จักรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีความจริงใจ สุภาพเรียบร้อย เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม ได้รับความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือจากบุคคลอื่น เป็นผู้รู้กาลเทศะ และมีมารยาททางสังคมที่เหมาะสม ทำให้ครูมีความรู้สึก สบายจิตใจและภาวะทางอารมณ์ ที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติ และความพอใจต่อโรงเรียน เป็นผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการทำให้งานนั้น

ประสบผลสำเร็จสำเร็จมุ่งศึกษาอื่นซึ่งสอดคล้องกับเอกรัฐ เอกราช (2557) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับทิวากรณ์ มุทะจันทร (2557) ศึกษา ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญของครูในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญของครูในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารควรมีการแนะนำช่วยเหลือแก่ครูในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ดูแลสวัสดิการ และบริการต่าง ๆ ให้ครูตามความเหมาะสม ให้กำลังใจและสนับสนุนครูให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ ควรมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง

1.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา ควรลดภาระงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมีมากเกินไปเพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มที่ ควรมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลและมอบหมายงานให้ทำงานพิเศษอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน นอกเหนือจากชั่วโมงสอนเพื่อจะได้เป็นการกระจายงานไม่ให้เกิดหนักกับบุคคลเพียงคนเดียว ในการมอบหมายงานควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม

2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ทุกท่าน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับความกรุณาจาก ผศ.ดร. สายทิพย์ ยะฟู และ ผศ.ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ช่วยเหลือดูแลและให้คำแนะนำ ในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง และ ผศ.ดร. สุพัฒน์ หอมบุปผา และนายชัยวุฒิ สังข์ขาว ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่านของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี



ขอขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้สอนทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนผู้วิจัย ได้นำเอาหลักวิชาความรู้มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบ เพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัวตราปัญญา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้ แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- จอมพงษ์ มงคลนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2557). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พีระพงษ์ สิทธิอมร. (2561). *การจัดการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อแสวงหาแนวทางปฏิรูป*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- ไพบูลย์ สีละออง. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอเชียงคาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มนตรี.
- มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: SK Booknet
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2556). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- รัชณี วิเศษสังข์. (2537). *ภาวะผู้นำปรีวรรต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิสุทธิ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อำไพ พุทรวงศ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายชุมตาบง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- Benley, R. A ,& Rampel. M. (1970). *Manual for the Purdue Teacher Opinionaire*. West Lafayette: Indiana University.
- Griffiths, Daniel E. (1956). *Human Relations in School Administration*. New York: Appleton Century-Crofts.