วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

BTU-DEEP JOUNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

ISSN 1346-2040 ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – มิถุนายน 2564

เจ้าของวารสาร

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

เลขที่ 16/10 หมู่ 2 ถ.ทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

โทร (02) - 8006800-5 โทรสาร (02)-8006806

วัตถุประสงค์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้มีนโยบายดำเนินการจัดทำ “วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี” เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ ด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้องกับคณาจารย์ นักศึกษา นักวิจัยอิสระ ส่งเสริมให้อาจารย์ นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อบุคคล สังคม และประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขต ผลงานตีพิมพ์ในวารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กำหนดอยู่ในรูปแบบของบทความวิจัย หรือบทความวิชาการ การวิจัยทางสังคมศาสตร์ ยกตัวอย่างเช่น บทความวิจัยที่มีการประยุกต์ใช้วิธีการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ในการศึกษาพฤติกรรมและสังคมมนุษย์ เป็นต้น

ภาษาที่รับตีพิมพ์

ภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ

กระบวนการ Review

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีนี้ จะต้องเป็นบทความต้นฉบับ ซึ่งไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารอื่นใดมาก่อน และจะได้รับการพิจารณาและการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review process) ในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ ในลักษณะ Double-blind peer review โดยวารสารมีขั้นตอนดำเนินการจัดพิมพ์ดังนี้

1. กองบรรณาธิการวารสารฯ จะตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของต้นฉบับ
2. จัดส่งต้นฉบับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อ่านประเมินต้นฉบับ บทความละ 2 ท่าน
3. ส่งให้ผู้เขียนแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) สามารถอธิบายหรือชี้แจงข้อสงสัย ผ่านบรรณาธิการ
4. กองบรรณาธิการวารสารฯ ตรวจสอบความถูกต้อง และจัดทำต้นฉบับ
5. กองบรรณาธิการวารสารฯ ดำเนินการเผยแพร่วารสา**ร**

ประธานที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
อาจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ เมืองแมน

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สาโรช โศภีรักข์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังสุโต	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์เกสร บุญอำไพ	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ อิงอาจ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ จงกล แก่นเพิ่ม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.อำนวย เดชชัยศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากาญจน์ สุขสดเขียว	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จันทร์ผ่อง	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
อาจารย์ ดร.โสพัฒน์ โสภาภิมุข	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
อาจารย์อชิตพล มีมุ้ย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ฝ่ายพิสูจน์อักษร

อาจารย์ ดร.ธารินี กิตติกาญจนโสภณ

อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ นิรันดร

อาจารย์ ดร.ธัญศญา ธรรศโสภณ

ฝ่ายออกแบบปกและตีพิมพ์

อาจารย์ วิศกรณ์ โสภาภิมุข

พิมพ์จำนวน

1,000 เล่ม

กำหนดเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม - เดือน ธันวาคม

จัดพิมพ์ที่

สำนักงานพัฒนาตำราและสื่อทางวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 16/10 หมู่ 2 ถ.ทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170 โทร (02) - 8006800-5 โทรสาร (02)-8006806

* บทความทุกเรื่องในวารสารฉบับนี้ได้รับการพิจารณาประเมินคุณภาพทางวิชาการก่อนการตีพิมพ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ตามสาขา ที่เกี่ยวข้องจากภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ

* บทความและแนวคิดใด ๆ ที่พิมพ์ในวารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน

* กองบรรณาธิการวารสารไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกเพื่อการพัฒนาเชิงวิชาการ แต่ต้องได้รับการอ้างอิงอย่างถูกต้อง

บทบรรณาธิการ

วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ซึ่งทางกองบรรณาธิการได้พยายามปรับปรุง พัฒนา ให้มีคุณภาพ โดยให้มีบทความจากนักวิจัย และนักวิชาการ จำนวน 35 เรื่อง เป็นบทความที่ได้รับความร่วมมือจากนักวิชาการ นักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ และนักศึกษา ในการส่งมาตีพิมพ์ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย ในการตรวจสอบบทความ ซึ่งบทความส่วนใหญ่เป็นบทความวิจัยทางด้านศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่อยู่ในแวดวงการศึกษา และผู้ที่สนใจ จะสามารถศึกษาหาความรู้ รวมทั้งนำไปอ้างอิงได้เป็นอย่างดี

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้เขียนบทความทุกท่านที่กรุณาส่งบทความมาตีพิมพ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบ และให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น คณะศึกษาศาสตร์ และกองบรรณาธิการจะพยายามปรับปรุงและพัฒนาวารสารฉบับนี้ ให้เป็นวารสารทางวิชาการที่มีคุณค่า ทำได้มาตรฐานสากลและสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการได้ต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ เมืองแมน
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
ทักษะของผู้บริหาสถานศึกษาในศตวรรบที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 เกษราภรณ์ ครุฑธาโรจน์	1
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โสตถิพงศ์ รัตนา	11
การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือของสถานศึกษาสหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ กฤติยา หอมเพียร	20
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จันทร์ญา คูเมือง	29
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ดวงนภา บัวทอง	37
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ สุวิจักขณ์ บึงประเสริฐสุข	45
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จิราพร ปลื้มถนอม	53
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ภัสสร อรุณศรี	60
ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปรธภัทร ตีระพิมลจันทร์	69

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ฟามิดา ปุติ	76
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 สุพรรษา งอกนาเสียว	82
การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สุวรรณา ตรีคงคา	89
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึ่งประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 หริญวราห์ เพชรพรหม	97
การเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 รังสรรค์ ปริวัตตา จุฑารัตน์ นิรันดร และธัญศญา ธรรศโสภณ	105
การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกลุ่มบ่อทอง 2สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เจษฎา สิทธิวงศ์ จุฑารัตน์ นิรันดร และธัญศญา ธรรศโสภณ	113
การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สุริยะ พันธ์ขาว จุฑารัตน์ นิรันดร และธัญศญา ธรรศโสภณ	125
การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ณิชากานต์ วงศ์สำแดง จุฑารัตน์ นิรันดร และธัญศญา ธรรศโสภณ	135
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคกาฬสินธุ์ สมปอง เฉิดเจริญ จุฑารัตน์ นิรันดร และ ธัญศญา โสภณ	146
ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 กนกนันท์ ไชยเดช จุฑารัตน์ นิรันดร และธัญศญา ธรรศโสภณ	156

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 วลัยพร ศรีชู จุฑารัตน์ นิรันดร และธัญศญา ธรรศโสภณ	166
การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จุฑามาศ เล็มมณี จุฑารัตน์ นิรันดร และธัญศญา ธรรศโสภณ	178
การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 กาญจนาภรณ์ เผือกผ่อง จุฑารัตน์ นิรันดร และธัญศญา ธรรศโสภณ	189
การบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อำภาพร มุ่นพลาย	204
ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร อภิสิทธิ์ กุลภัทร์แสงทอง และจุฑารัตน์ นิรันดร	215
ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง วิทวัส ทัศนสุวรรณ	227
การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อรทัย จรัญพงษ์ จุฑารัตน์ นิรันดร และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์	236
ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประภาสิริ โถตะบุตร	248
บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 วัชรินทร์ อินสระ	259
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สันต์ชัย ประเสริฐศักดิ์	270

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ชัยรัตน์ ไทยกิ่ง	285
ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จิรวรรณ ผลอ่อน	297
การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ญาตาวี เทียบจันทึก	306
การพัฒนาชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 วรินทร มหาบุญญากร	311
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 รัฐพล ทีคำ จุฑารัตน์ นิรันดร และพรหมพิริยะ พนาสนธิ์	316
การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต1 อรอุษา ไชยวัตร	327
แนวทางการเตรียมต้นฉบับ	337

ทักษะของผู้บริหาสถานศึกษาในศตวรรบที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1

The Skills of School Administrator in the 21St Century of The Schools in Muangchumpornschool Network 5 Under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1

เกษราภรณ์ ครุฑธาโรจน์
Kesraporn Krutharoj
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: Kesraporn3@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร ร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกมาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามเพศระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 153 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการชุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร ร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำคับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ค้านมนุษย์สัมพันธ์ ค้านการสื่อสาร ด้านการบริหารจัดการองค์การ ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และค้านทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร ร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To examine the skills of school administrator in the 21st Century of the schools in Muangchumporn School Network 5 under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1; and 2) To make a comparison of the teachers' opinions towards the skills of school administrator in the 21st Century of the schools in Muangchumporn School Network 5 under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1 as classified by gender, educational level and work experience. This research was the survey research. The population studied were 153 teachers of the schools in Muangchumporn School Network 5 under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1. By using Krejcie and Morgan' s sample size determination table and stratified sampling, the

researcher selected the study sample who were 108 teachers. The research instrunent was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The major research findings were as follows: (1) The skill level of the school administrator in the 21st Century of the schools in Muangchumporn School Network 5 under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1 was high in whole and in part. The mean scores listed in order from the highest to the lowest included human relations, communication, organizational management, analytical thinking and creative thinking and implementation of technology and digital innovation; and (2) The comparison results showed that, as classified by gender, educational level and work experience, the teachers' opinions towards the skills of school administrator in the 21st were not different in whole and in part.

Keywords: Skills of School Administrator 21st Century

บทนำ

ทักษะแห่งโลกอนาคตใหม่ในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวก การรับส่งข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในความเป็นศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงคือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556: 70-75) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง 1 ดังนี้ ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน ริเริ่มการจัดกิจกรรมที่มีประสิทธิผล สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E-Learning พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จและพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านการบริหารวิชาการ งานบริหารงานคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจ และยังส่งผลต่อวาสามารถในกาสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะดังนี้การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิตอล การมุ่งผลสัมฤทธิ์และคุณธรรมจริยธรรม ทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหาร งานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ มีนโยบายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรหมแดน แม้ว่าจะมีการขับเคลื่อนระดับชาติกับการบริหารจัดการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 จะมีมาแล้วตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2553 ด้วยการจัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมโดย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีการประชุมทางวิชาการบทความข้อเขียนเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานทักษะขั้นสูง ซึ่งกำลังกลายเป็นแนวโน้มสำคัญของโลก แต่การเคลื่อนไหวในเรื่องดังกล่าวขาดความต่อเนื่องจริงจังของทุกฝ่ายการไม่มีเจ้าภาพองค์กรที่เป็นหลักในการประสานงานและดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การอยู่นิ่งเฉย การทำแบบเดิม ๆ การรอรับนโยบายจากเบื้องบนแต่ฝ่ายเดียว ขณะที่การเมืองการปกครองไม่มีเสถียรภาพ ล้วนสร้างความเสียหาต่อการพัฒนามนุษย์ส่งผลให้ประเทศขาดศักยภาพในการแข่งขันและเสียผลประโยชน์ในการเปิดพรมแดนอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2558 การเริ่มต้นอาจยังไม่สายจนเดินไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในฐานะผู้มีอำนาจขององค์กรจะต้องตัดสินใจดำเนินการให้แผนยุทธศาสตร์และภารกิจของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ มีการสร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐานของศตวรรษแห่งศตวรรษที่ 21 และติดตามกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างจริง (รสสุคนธ์ มกรมณี, 2555: 38-40)

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ อาจจะมีปัญหาสำหรับผู้บริหารที่ยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้หน่วยงานมีมาตรฐานสูงขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนตลอดจนพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับกรศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยมีขอบเขตการศึกษา ตามแนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้าน การศึกษาซึ่งมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกันประกอบด้วย นักวิชาการ ทางด้านการศึกษา ดังนี้ แพรดาว สนองผัน (2557), วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2557), ศศิตา เพลินจิต (2558), พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560), และไกรศร เจียมทอง (2561) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล 5 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูในสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ปีการศึกษา 2563 มีสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 11 โรงเรียน ซึ่งมีครูในสังกัดเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 5 จำนวน 153 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูในสถานศึกษา สังกัดเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 จำนวน 108 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครูเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย 1) เพศ ได้แก่เพศชาย เพศหญิง 2) ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี 3 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปีและ10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จะได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิตอล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาประมวลกันเข้าเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรต้น		**ตัวแปรตาม**
สถานภาพของครู		**ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสถานศึกษาเครือข่ายเมืองชุมพร 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**
1. เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ - เพศชาย - เพศหญิง 2. ระดับการศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ - ปริญญาตรี - สูงกว่าปริญญาตรี 3. ประสบการณ์การทำงาน - ต่ำกว่า 10 ปี - 10 ปีขึ้นไป	→	1. ทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล 5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) โดยศึกษาและพัฒนาจากแบบสอบถามของ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2540: 27-28) กำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง เหมาะสมความ

ครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษาในแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า 0.66

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มี เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นครูต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ครูมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และครูมีความสนใจใฝ่รู้ในการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย และมีความคาดหวังที่จะมีผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้การศึกษามีคุณภาพ และมีทักษะที่สำคัญได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ทักษะทางด้านการสื่อสาร พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความชัดเจนในคำสั่งที่มอบหมายงานให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1มีกระบวนการหรือแนวคิดในการถ่ายทอดข่าวสารข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ที่ถูกส่งไปยังผู้รับสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ เข้าใจง่าย สรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถถ่ายทอดข่าวสารข้อมูลภายในองค์การและถ่ายทอดข้อมูลไปสู่ชุมชนได้เป็นอย่างดีด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานีเขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต32 พบว่าภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะทางด้านการบริหารจัดการองค์การ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารจัดให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การและผู้บริหารมอบหมายภาระงานได้เหมาะสมตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีกระบวนการและทักษะการบริหารจัดกาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผน การจัดการองค์กร การควบคุมและติดตามงาน เพื่อให้การบริหารงานใต้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีการปฏิบัติโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1มีกระบวนการและทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้าน ความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ ทางปัญญาเพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสาร เปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้อง กับ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากมาก มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่าภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ใน ระดับมากโดยผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีดิจิตอลในการสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 มีกระบวนการและทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยจากหลากหลาย แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้องกับ มาก มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมรายด้านอยู่

ในระดับมาก ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวม ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มีมนุษย์สัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคล รู้จักการยืดหยุ่นเห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจน ประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาก มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่าภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ในรายด้านอยู่ในระดับมาก ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่าภาพรวมของบริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช มงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่าภาพรวมผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจังหวัดปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และบริหารงานสถานศึกษาได้มีประสิทธิภาพทำให้ครูเข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกัน ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์ (2555) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีทักษะทุกด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับคือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางเทคโนโลยี ผลการ เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถาน ศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และบริหารงานสถานศึกษาได้มีประสิทธิภาพทำให้ครูเข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย นาไชย (2559) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบทักษะการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนก ตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

2.3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป อาจเป็น เพราะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ผู้บริหารมีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถนศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้ จะต้องมีเทคนิคการสั่งการ การมอบหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการ ปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่าง คล่องแคล่วและมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้าง หรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและ รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทักษะทางด้านการสื่อสาร ผู้บริหาร ควรพัฒนาและศึกษาการสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน เพื่อให้เกิดการสร้างเข้าใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิด ความร่วมมือภายในสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ทักษะทางด้านการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหาร ควรเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยการร่วมวางแผน ร่วมคิดและร่วมปฏิบัติ พบปะสังสรรค์ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น

3. ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีควรมีการพัฒนาองค์ความรู้และเน้นการลงมือปฏิบัติ ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ศึกษาเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน การฝึกทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาและนำมาซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

4. ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล ผู้บริหาร ควรสร้างช่องทางเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และศึกษาเทคนิคกระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิตอลมาพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพต่อไป

5. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหาร ควรสรรหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเท่าเทียมกัน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติการได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะทางด้านเทคโนโลยี และการใช้ดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ 2553)***. กรุงเทพฯ: องค์การค้าของคุรุสภา.

กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). ***ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). ***ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์. (2555). ***ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน. ***บทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 หัวข้อ "ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21":*** มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

โชคชัย นาไชย. (2559). ***ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนซังหวัดมหาสารคาม***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ***ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี***. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แพรดาว สนองผัน. (2557). ***ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

มีสบัฮ สาเม๊าะ. (2558). ***ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

มูนา จารง. (2560). ***การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์ เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ***ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). ***การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

รุสลัน สาแล. (2557). ***ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ศูนย์เครือข่ายยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). ***ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

สุภัค ยมพุก. (2558). ***การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สุภาพร บุญมาก. (2552). ***ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สุริยา ทองยัง. (2558). ***ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนรัตตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร***. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

The administrators' academic leadership of district group under samut prakarn primary educational service area office 2

โสตถิพงศ์ รัตนา
Sottipong Rattana
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
E-mail: krusottipong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากรประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปรารการ เขต 2 จำนวน 295 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิประกอบด้วย 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ABSTRACT

The objective of this research were: (1) The study the teachers' opinions on the administrators' academic leadership of basic education schools in Bang Sao Tong District Group under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2; and (2) To compare the teachers' opinions on the administrators' academic leadership of basic education schools in Bang Sao Tong District Group under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, classified by education level and work experience.

Research methodology was a survey research. The population included 295 teachers of basic education schools in Bang Sao Tong District Group under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. Samples, totaling 169 teachers, obtained via stratified random sampling technique, comprised of teachers of basic education schools in Bang Sao Tong District Group under Samut Prakan Primary

Educational Service Area Office 2. The instrument used for collecting the data was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test

The results of this research found that: (1) The teachers' opinions on administrators' academic leadership of basic education schools in Bang Sao Tong District Group under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 were at high levels in overall; and (2) The teachers with different education levels and work experience had on different opinions on administrators' academic leadership in overall.

Keyword: Academic Leadership

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ส่งผลกระทบหลายด้าน เช่น ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีและการสื่อสารในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทำให้การติดต่อสื่อสารและการถ่ายโอนข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญของการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน ปัจจุบันในสังคมต้องการทักษะและความรู้ ดังนั้นในการจัดการศึกษาต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดให้มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทายและซับซ้อน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ คิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาประเทศที่สำคัญที่สุดคือการศึกษา มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับความต้องการของประเทศในการทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาจึงถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันในระดับประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 16)

มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษาของประเทศตลอดจนการวางแผนพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาให้มีศักยภาพและบุคคลในชาติควรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกคนพลเมืองทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาตลอดจนเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 16)

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันส่วนมากล้วนมีผู้บริหารที่มีความสามารถและมีบทบาทต่างกัน เช่น เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้นำ เป็นผู้สนับสนุน และเป็นผู้นำนวัตกรรมเข้าสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันปฏิรูปสถานศึกษาให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการย่อมบริหารปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทำให้คุณภาพการสอนของครูภายในสถานศึกษานั้นๆ ดียิ่งขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน (วีรยุทธ์ ชาตะกาญจน์, 2551: 59) โดยดำเนินงานและการกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่กำหนดไว้ คือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการด้านการรับเด็กผู้มีความสามารถพิเศษ การประเมินผล การสอนของครู และการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ตามแนวคิดของ Seyfarth (1999: 165-273) ผู้บริหารให้คำแนะนำและกระตุ้นครู ประสานงานให้คุณครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานร่วมกันด้วยเทคนิควิธีที่มีคุณภาพ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เพราะงานวิชาการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนับว่าเป็นจุดประสงค์หลักของการบริหารการศึกษา และเป็นตัวชี้วัดค

วามาสำเร็จของผู้บริหาร หากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ และเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้นำ เป็นผู้สนับสนุน และเป็นผู้นำนวัตกรรมเข้าสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันและมีส่วนร่วมในการปฏิรูปสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีโรงเรียนหลากหลายขนาด และมีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกันออกไปเป็นไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของแต่ละโรงเรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่สนใจและเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553: 31) โดยงานบริหารวิชาการมีทั้งหมด 17 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยพบว่าโรงเรียนมีปัญหาการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) ด้านการวัดประเมินผลและการวิจัย 6) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 295 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 169 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากร

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู ประกอบด้วย 1) ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็นปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี 2) ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็นต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ใน 7 ด้าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 7 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553: 31) เป็นกรอบแนวคิดให้เหมาะสมสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงไว้ในแผนภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรต้น

สถานภาพของครู

1. ระดับการศึกษา

1.1 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

2.2 มากกว่า 10 ปี

→

ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการใน 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้
4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
5. ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย
6. ด้านการนิเทศการศึกษา
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและการวิจัย ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ดำเนินการหาเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลอง (Try-out) กับครูที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และจากนั้นได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ (Conbach, 1974: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

สรุปผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มากกว่าระดับปริญญาตรี สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารจัดการหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการบริหารงานวิชาการอย่างมีศักยภาพในการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถและการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดจนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นครูมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมงานด้านวิชาการ และสนับสนุนสื่อและทรัพยากรการจัดการเรียนการสอนในด้านต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรและผู้เรียนมากที่สุดประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าวจิตใจแนะนำบุคคลในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวม เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุสุดา กิ้งการจร (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

1.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ให้ความสำคัญด้าน

การจัดการเรียนรู้ตามแนวการปฏิรูปหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาเด็กทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อันธิยา ภูมิไธสง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวการปฏิรูปหลักสูตรหลักแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาเด็กทุกคน ให้มีคุณภาพด้านความรู้ สร้างเสริมทักษะชีวิตที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพลิน ประดับรัตน์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการส่งเสริมด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้จัดการอบรมภายในพื้นที่และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสร้างสื่อการเรียนรู้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และมีการพัฒนามากขึ้น ทำให้ครูสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร ทองคลี่ (2560) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือการทำงานและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จัดให้มีการเรียนการสอนโดยให้ครูผู้สอนเน้นสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน โดยจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตวรรณ แสนโท (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูในสังกัดเทศบาลระยอง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลระยอง จังหวัดระยอง ตามระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวัดประเมินผลและวิจัยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการสนับสนุนและให้ความสำคัญในการวัดประเมินผลของผู้เรียนตามสภาพจริง และมีการส่งเสริมการวิจัยโดยยึดตามหลักสูตรแกนกลาง และมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทำการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์กับนักเรียนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนในสถานศึกษานำมาพัฒนาและปรับใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศการสอนเนื่องด้วยการนิเทศการสอนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ และมีการนิเทศภายในเพื่อที่จะทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธราภรณ์ กลิ่นทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านระดับมาก

1.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยมีนโยบายในการยกระดับและพัฒนามาตรฐานและมีการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวรรณ แสนโท (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มากกว่าระดับปริญญาตรี สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารจัดการหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ทุกกลุ่มสาระและกิจกรรม การประสานงาน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและติดตามให้ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร

1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนไปในแนวทางเดียวกัน และการเชยชมหรือยกย่องให้เกียรติ หรือให้รางวัลกับครูที่มีการจัดการเรียนรู้ดีเด่นเป็นที่ยอมรับในโรงเรียน

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษาและพื้นที่ใกล้เคียงและจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

1.5 ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ผู้บริหารควรกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการวัดประเมินผลและวิจัย

1.6 ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิดและวางแผนการนิเทศภายในเพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้

1.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการรายงานผลการประกันคุณภาพภายในมีข้อมูลและเอกสารประกอบอย่างครบถ้วนและการจัดทำประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรและปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิชาการกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดหรือหน่วยงานอื่นๆ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

กิตติวรรณ แสนโท. (2556). ***ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.*** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เกตุสุดา กิ้งการจร. (2560). ***ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.*** (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ธราภรณ์ กลิ่นทอง. (2557). ***ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.*** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปริฉัตร เล็กดวง. (2554). ***ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.*** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ไพลิน ประดับรัตน์. (2556). ***การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.*** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วิเชียร ทองคลี่. (2554). ***การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.*** (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

วีรยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). ***เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.*** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. ***วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา***, 30, 30-32.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). ***กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559): ฉบับสรุป*** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อันธิยา ภูมิไธสง. (2556). ***ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.*** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Cronbach, L. J. (1970). ***Essentials of Psychological Test*** (5th ed.). New York: Harper Collins.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.

Seyfarth, J. T. (1999). ***The principal: New leadership for new challenger.*** New Jersey: Prentice-Hall.

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือของสถานศึกษาสหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

The Teachers' Participation in Student Care-Taking System Management of School under the Wittayaprakan Consortium, Samut Prakan Province

กฤติยา หอมเพียร
Krittiya Hompian
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: krittiya_h@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการและ (2) เพื่อเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูสหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 581 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากและ 2) ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study the teachers' participation in student care-taking system agement of schools under the Withayaprakan Consortium, Samut Prakan Province; and 2) to compare of the teachers' participation in student care-taking system management of schools under thethayaprakan Consortium, Samut Prakan Province,classified by education level and work experience. Research methodology was survey research. The population included 581 teachers at schools under the Withayaprakan Consortium, Samut Prakan Province. Samples, totaling 234 teachers, obtained atified random sampling technique, comprised of teachers at schools under the Withayaprakan Consortium samut Prakan Province.The instrument used for collecting the data was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The Results of this research found that: 1) The teachers' participation in student care-taking system management of schools under the Withayaprakan Consortium, Samut Prakan Province were at

the high level in overall; and 2) The teachers with different education levels and work experiences had no different participation in student care-taking system management in overall.

Keywords: Teachers 'Participation, Student Care-Taking System

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) ได้กำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติและสังคมแห่งชาติในระยะ 5 ปี ด้านการศึกษาไว้ดังนี้ 1) ให้มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง 2) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยในสนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ และ 3) การพัฒนาผลิตการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งแนวคิดจัดการศึกษา โดยยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for all) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (ALL for Education)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2562 โดยระบุว่าคนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดี รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดทน โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร โดยมีสัมมนาอาชีพตามความถนัดของตนเอง ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ และศึกษานโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของรัฐบาลจากยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ยังกำหนด วิสัยทัศน์ด้วยว่า สร้างคุณภาพทุนมนุษย์สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

ในการที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามที่สังคมมุ่งหวังนั้น สถานศึกษาจะต้องบูรณาการเนื้อหาความรู้ด้านวิชาการควบคู่กับกรพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีความพร้อมอย่างเป็นองค์รวม โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตนักเรียนพร้อมทั้งแก้วิกฤติทางสังคม ทั้งนี้ต้องจัดระบบงานและกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมความประพฤติหรือพฤติกรรมของนักเรียนให้เหมาะสม ตลอดจนคำนึงถึงความปลอดภัยให้กับนักเรียนและสิ่งสำคัญย่างยิ่งคือควรนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนในสถานศึกษา โดยการนำกระบวนการ 5 ขั้นตอน ของงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งการขอข้อมูลจากนักเรียน การเยี่ยมบ้าน และการประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน 2) การคัดกรองนักเรียน โดยครูที่ปรึกษาต้องนำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลมาคัดกรองว่าเด็กนักเรียนเป็นเด็กกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มมีปัญหาในด้านใด อาทิ ด้านการเรียน ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิภาพ และความปลอดภัย ด้านพฤติกรรม เช่น การใช้สารเสพติด การใช้ความรุนแรง พฤติกรรมทางเพศ การติดเกม การใช้เครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น 3) การส่งเสริมพัฒนา เพื่อให้เด็กมีทักษะชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อความเสี่ยงทางสังคมต่าง ๆ 4) การป้องกันและช่วยเหลือ ในกรณีเด็กกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหาที่ต้องการให้ช่วยเหลือหรือสมควรได้รับการช่วยเหลือ 5) การส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้เด็กที่มีปัญหาได้รับความช่วยเหลือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และให้กลับมารับการศึกษาต่อจนจบหลักสูตร

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้มีการพัฒนาครูในเรื่องของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทักษะชีวิต เพศวิถีศึกษา และการเสริมสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน เพื่อการคุ้มครอง และดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการเสริมสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนเพื่อให้ครูได้นำไปใช้ในการปรับพฤติกรรมนักเรียนแทนการใช้ไม้เรียว ดังนั้นงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงต้องให้ทุกมิติ ร่วมกันขับเคลื่อนการปกป้องคุ้มครองเด็กนักเรียนในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งทางจิตใจ อยู่อย่างปลอดภัยและมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูที่ปรึกษามีหน้าที่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยตรง จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและชั้นตอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาตามแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐาน (2547: 14-19) ซึ่งประกอบด้วย 5 กระบวนการ ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อนักเรียน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 581 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 234 คน โดยกำหนดจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามโรงเรียนแต่ละโรงเรียนได้ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่ม

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู ประกอบด้วย 1) ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็นปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี 2) ประสบการณ์ทำงาน แบ่งออกเป็น ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน 5 กระบวนการตามแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2) การคัดกรองนักเรียน

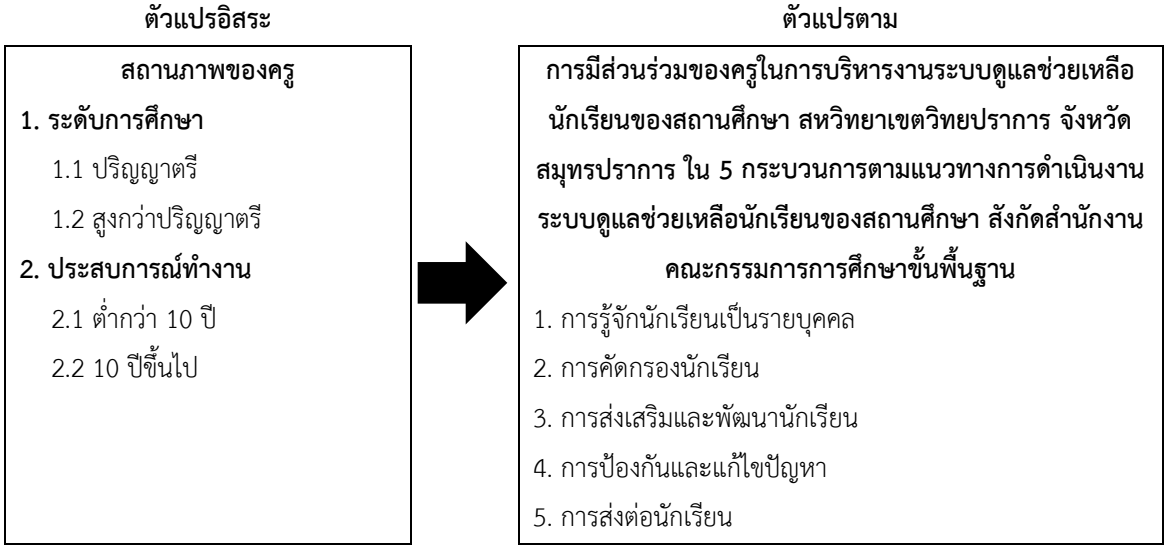
3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา

5) การส่งต่อนักเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ใน 5 กระบวนการตามแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547: 14-19) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 กระบวนการ ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อนักเรียน ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลอง (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1974: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ผลการวิจัย

1. ครูมีส่วนร่วมของในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปรากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน นำวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนในสถานศึกษา โดยการนำกระบวนการ 5 ขั้นตอน ของงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา และ5) การส่งต่อนักเรียน เพื่อให้เด็กที่มีปัญหาได้รับความช่วยเหลือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และให้กลับมารับการศึกษาต่อจนจบหลักสูตรประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ในการส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนที่ดี ป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยมีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาดำเนินการ (ไพโรจน์ ตั้นสุย, 2552: 11) โดยมุ่งหวังเพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความปลอดภัยและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของภูชิสสะ รุ่งวัฒนชัย (2553: 73) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร เปรมหิรัญ (2560: 79) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่าเรื่องที่มีกระบวนการทำงานที่มีระบบและต่อเนื่อง สามารถช่วยเหลือให้นักเรียน ครูและผู้ปกครองประสานสัมพันธ์ให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายของทุกฝ่ายในทุกด้าน ซึ่งเมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถอภิปรายในแต่ละด้าน ตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1.1 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมีระดับร่วมในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยาปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมประชุมปกครอง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ที่เป็นเช่นนี้เพราครูเห็นประโยชน์จากการประชุมผู้ปกครองโดยการพบปะหารือเปลี่ยนกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือให้คำปรึกษานักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547: 4) ระบุไว้ว่าการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน (Classroom meeting) ภาคเรียนละ 1 ครั้งนั้น เป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมนักเรียนให้ทุกคนอยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษาไม่ว่าจะเป็นกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา กลุ่มพิเศษ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนนั้นสามารถจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย เพื่อเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณภาพมากขึ้นและพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะป้องกันไม่ให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติหรือกลุ่มพิเศษกลายเป็นกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา และเป็นการช่วยเหลือให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหาสามารถปรับเปลี่ยนกลายเป็นกลุ่มปกติแบะมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิสสะ รุ่งวัฒนชัย (2553: 78) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการส่งต่อนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่ครูได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นด้วยตนเองแล้ว เล็งเห็นว่าครูไม่สามารถดำเนินการส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือหรือแก้ไข

ปัญหาของนักเรียนได้โดยลำพังจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน ส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้บทบาทและหน้าที่ของครูทุกคนจะต้องดูแลรวมทั้งแก้ไข

ปัญหานักเรียนในเบื้องต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมิต เจียมตน (2552: 75) ทำการศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าด้านการส่งต่ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปรึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของข้อมูลส่วนบุคคลในการทำหน้าที่ครูที่ปรึกษาควรทราบพื้นฐานความเป็นมาและข้อมูลที่จำเป็นของนักเรียนที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากยิ่งขึ้นและสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการคัดกรองนักเรียนเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง โดยครูมีวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคอบคลุมทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร เปรมหิรัญ (2560: 79) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมที่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา ไม่ปล่อยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหาสร้างปัญหาทั้งต่อตนเองหรือผู้อื่น มีการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมมือกันจัดกิจกรรมที่เหมาะสม และสอดคล้องกับปัญหาของนักเรียนแต่ละคนอย่างหลากหลาย เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุภาพ อัยยะ (2552: 85) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการคัดกรองนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูมีการนำข้อมูลที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลเพื่อจัดกลุ่มนักเรียน และหาวิธีการที่หมาสมสำหรับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้รงกับสภาพปัญหาและความต้องการให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาโนช กุลนาแพง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียนอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่างมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน ทำให้มีมุมมองและทัศนคติในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้นครูทุกคนจะต้องดำเนินการกับนักเรียนทั้งโรงเรียน ดังนั้น ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างจึงไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับจิดาภา มาประดิษฐ์ (2556: 102) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าผลจากการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อ

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิทยปราการ จังหวัดสมุทรปราการนั้นได้รับการมอบหมายแต่งตั้งในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินงานที่ไม่ทับซ้อนเพื่อให้การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือทำได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับจิดาภา มาประดิษฐ์ (2556: 102) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการศึกษานักเรียนเป็นรายกรณี (Case Study) โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจกระบวนการขั้นตอนและวิธีการศึกษานักเรียนเป็นรายกรณี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนานักเรียนต่อไป และควรติดตามการจัดทำระเบียนสะสมให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ อีกทั้งควรส่งเสริมให้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและครอบคลุมทุกด้าน

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรดำเนินออกแบบเครื่องมือคัดกรองนักเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของนักเรียน ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าร่วมกำหนดเกณฑ์การจัดกลุ่มในการคัดกรองนักเรียนและร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการคัดกรองนักเรียนโดยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นความลับ

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถพิเศษของนักเรียนตามความถนัดและความสนใจ และควรมีการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักเรียนเพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมที่ดีแก่นักเรียน ทั้งนี้ควรมีการรายงานติดตามผลและประเมินผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนทุกครั้งเพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดหรือปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ

1.4 ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรประชุมวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนอย่างเป็นระบบและรายงานผลการจัดกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ครูบุคลากรทางการศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการเข้าถึงนักเรียนได้อย่างทันเหตุการณ์

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องควรติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของผู้เชี่ยวชาญภายหลังขั้นตอนการส่งต่อเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ง่ายต่อการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรและปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลืออันจะเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือพัฒนานักเรียนและสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อที่จะได้รับความคิดเห็นที่หลากหลายและครอบคลุม อันจะนำไปสู่การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือของสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบหรือประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2546). ***คู่มือวิทยากรระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3 - ช่วงชั้นที่ 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 1-6).*** กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กนกรัตน์ ทำจะดี. (2560). ***การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.*** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.

เกียรติศักดิ์ กลิ่นทอง. (2557). ***การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.*** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

จิดาภา มาประดิษฐ์. (2556). ***การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.*** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.

จินตวีร์ เกษมสุข. (2557). ***หลักการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน.*** กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟพริ้นท์.

ณัฐริน เจริญเกียรติบวร. (2557). ***โมดูลบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร.*** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

ณัฐิญา ใจสุทธิ. (2559). ***การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนตรอกนาง (ประทีปวารีราษฎร์วิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.*** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เดือนเพ็ญ ยลไชย. (2562). ***การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.*** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

นิมิต เจียมตน. (2552). ***การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.*** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา:

ประชุม ปิ่นสกุล. (2557). ***การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ปุญชรัศมิ์ พันธุวัฒน์. (2560). ***การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้าววิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่.*** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

พิมพ์พร เปรมหิรัญ. (2560). ***การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1***. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรต, กรุงเทพมหานคร.

เพลินพิศ สิงห์คำ. (2560). ***การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28***. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ไพโรจน์ ตั้นสุย. (2552). ***การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่***. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

มาโนช กุลนาแพง. (2555). ***การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2***. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

วิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนัก. (2552). ***ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลักการแนวคิดและทิศทางการดำเนินงาน***. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

สุดารัตน์ จันทร์ศรี. (2561). ***การศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์.*** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.

สุภาพ อัยยะ. (2552). ***สภาพและปัญหาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1***. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

สุมาลี ทองงาม. (2555). ***การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวัดโคนอน สำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร***. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

โสภณ กิ่งนอก. (2556). ***การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประทาย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา***. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). ***แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา***. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2546). ***คู่มือครูระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนช่วงชั้นที่ 3-4 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6).*** กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ศศิธร เจริญพันธุวงศ์. (2562). ***การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32***. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

ศิริ โชคสกุล. (2559). ***การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนรัตนโกสินทร์ 9 จังหวัดสมุทรปราการ***. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อะหมัด หลีสันมะหมัด. (2555). ***การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา อำเภอสิงหนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1***. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

Study of Participation in Academic Administration of Teacher in School under Suphanburi Primary Educational Service Area 3

จันทร์ญา คูเมือง
Chanya Kumuang
นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: Komamoon7377@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 290 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู พบว่า ครูชายกับครูหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันในด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและด้านการพัฒนาบุคลากร และครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

The purpose of this research were to 1) study participation in academic administration of teachers in school under Suphanburi Primary Educational Service Area 3 and 2) compare participation in academic administration of teachers in school under Suphanburi Primary Educational Service Area 3 classified by gender, educational level and working experience. The sample consisted of teachers in schools under Suphanburi Primary Educational Service Area 3, totally 290 people, by using stratified random sampling. The instrument used for data collection was a five rating scale questionnaire. The statistics used in this study were: percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing using independent t-test and analysis of variance

The results showed as follows: 1) Prticipation in academic administration of teachers in school under the Office of Suphanburi Primary Educational Service Area 3 were at high level in overall and each aspects. 2) The results of hypothesis testing showed that male and female teachers had no different participation in academic administration both overall and each aspects. Teachers with different educational backgrounds participated in academic administration differently in learner development and human resource development. Teachers with different work experiences had different participation in academic administration both overall and each aspects at 0.05 statistical significant.

Keywords: Participation, Academic Administration

บทนำ

จากการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นการบริหารงานที่สำคัญและเป็นหัวใจต่อการปฏิรูปการศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานเกี่ยวกับกิจกรรมซึ่งเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงไข การเรียนกาสอนให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการศึกษาวิธีการจัดการเหมือนการบริหารงานในโรงเรียนผู้บริหารต้องเป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาเพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขันอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นการจัดกิจกรรมด้านหลักสูตรการนำหลักสูตรใช้แบบเรียนงานการเรียนการสอนสื่อการเรียนการสอนงานวัดผลและประเมินผลงานห้องสมุดงานนิเทศการศึกษางานวางแผนการศึกษาและงานประชุมวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

จะเห็นว่าการบริหารงานวิชาการนับเป็นงานสำคัญของโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนถือเป็นการบริหารโรงเรียน โรงเรียนจะดีไม่ดีขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน ที่จะสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ จริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อมีการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ อุทัย บุญประเสริฐ (2538: 62) กล่าวว่า งานสำคัญของโรงเรียนคือ งานวิชาการ ถ้าหากโรงเรียนนั้นดำเนินงานผิดพลาดทางวิชาการนั้นแสดงว่าโรงเรียนนั้นประสบความล้มเหลว ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนใดที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ โรงเรียนนั้นก็สมควรที่จะได้รับการยกย่องยอมรับว่าโรงเรียนนั้นเป็นโรงเรียนที่ดำเนินภารกิจได้ผล ซึ่งสอดคล้องกับปองสิน วิเศษศิริ (2546: 2; อ้างถึงใน Miller, 1965: 175) ที่เน้นความสำคัญของงานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 17) ได้กล่าวเช่นเดียวกันว่าความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่งานวิชาการ

จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นกลยุทธ์ในการปรับการศึกษาโดยหน้าที่การตัดสินใจในส่วนกลางไปยังโรงเรียนแต่ละโรงเรียนโดยมีกรรมการโรงเรียน (School council) ซึ่งประกอบด้วยครู ผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินงานงบประมาณ งานบุคลากร และงานวิชาการโดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การที่คณะกรรมการโรงเรียนได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำร่วมประเมินคือ หัวใจของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพราะลำพังการกระจายอำนาจส่วนกลางมาโรงเรียน ยังไม่รับประกันว่าโรงเรียนจะใช้อำนาจที่ได้รับนั้นไปบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและประสบปัญหาด้านงานวิชาการแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียน จึงควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาในครั้งต่อไป

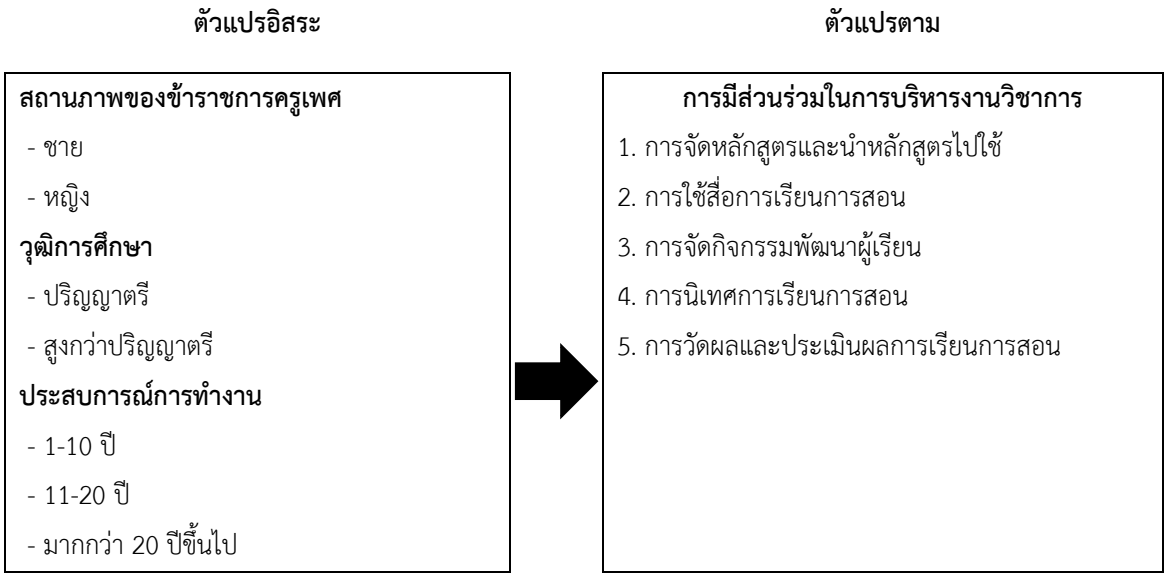
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีกรอบแนวคิดซึ่งผู้ศึกษาได้ยึดแนวทางการบริหารงานวิชาการของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544: 23) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอนเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 125 โรงเรียน ซึ่งมีข้าราชการครู จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,132 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 ที่สุ่มมาเป็นตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอแกน (Krejcie &

Morgan, 1970) ที่ประชากรจำนวน 1,132 คน ได้ จำนวนตัวอย่าง 290 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่งในที่นี้มี 3 ชั้นภูมิ ตามขนาดโรงเรียนคือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง และ 3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (ไม่มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งออกแบบเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Points Rating Scale) สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยแยกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ด้านการจัดหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้
2. ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน
5. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
6. ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์การแบ่งระดับของลิเคิร์ท (5 Points Likert's Rating Scale)

แบบสอบถามมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อถามกับนิยามตัวแปร แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้ออมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรเท่ากับ 0.89 จะเห็นได้ว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 แสดงว่า แบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งไปยังสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อขอเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และโดยรวม

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแปลผลค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 103) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบที (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.1 จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.0 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 41.7

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการวัดและประเมินผลการสอน และด้านการใช้สื่อในการเรียนการสอน

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สรุปได้ดังนี้

3.1 ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3.2 ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างกันประกอบด้วยด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนการมีส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการใช้สื่อในการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากรส่วนเมื่อเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ทำงานกลุ่ม 1-10 ปี กับกลุ่ม 11-20 ปี และเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ทำงานกลุ่ม 11-20 ปี กับกลุ่มตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมรัตน์ สิทธิเสนี (2550) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน และผลการศึกษาพบว่า สภาพการ

บริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตั้งแต่ยุคปฏิรูปการศึกษาเป็นต้นมาสถานศึกษาต่างให้ความสำคัญกับงานวิชาการมากขึ้น เพราะงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของโรงเรียนซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และเป็นไปตามแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 15) ที่กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารไม่สามารถกระทำได้โดยลำพัง ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอนด้วย เพราะครูผู้สอนคือ ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการให้มากที่สุด

2. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของสถิตย์ ทรายทอง (2552)ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า ผลการศึกษาพบว่าครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากในยุคปัจจุบัน เพศไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในงานวิชาการ เพราะงานวิชาการใช้สติปัญญาความรู้ความเข้าใจความคิดริเริมสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันครูเพศชายและเพศหญิงได้รับการศึกษาอบรมสม่ำเสมอ จึงมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้มากขึ้นซึ่งมักจะเห็นเพศชายและเพศหญิงเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการอยู่เสมอ ๆ

3. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตา สุทธิหา (2556) ได้ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนของครูที่มีกาศึกษาแตกต่างกันต่อการบริหารงานวิชาการ จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ทังนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติราชการในบทบาทของครูกระทรวงศึกษาธิการ และโรงเรียนเรียนทุก ๆ โรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าความรับผิดชอบเหมือนกัน นอกจากนั้นครูทุกคนยังปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติเดียวกัน ทำให้ครูมีความรอบรู้ และความต้องการพัฒนาตนเองทำนองเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้มีการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนดำเนินไปในรูปแบบของการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานไม่ให้เหลือมล้ำกัน และการพัฒนาโรงเรียนต้องยึดระเบียบการปฏิบัติงานเดียวกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมระหว่างครูจึงยึดแนวปฏิบัติใกล้เคียงกันจึงทำให้ระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันถึงแม้จะมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

4. ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสรา เกิดมรกต (2552) ได้ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงนแตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์มากได้ปฏิบัติงานมานาน จึงได้ทราบปัญหาและ

เห็นการเปลี่ยนแปลงตลอดจนแนวทาง หรือวิธีการแก้ไขต่าง ๆ มาบ้างแล้ว ซึ่งเมื่อใดที่เกิดปัญหาซ้ำ ๆ กัน หรือเหตุการณ์ในทำนองเดียวกันเกิดขึ้น ก็สามารถมีส่วนร่วมปฏิบัติงานได้ทันที และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์โคไลน์ (Marcoline, 1990) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหารโรงเรียนในรัฐเพนซิลวาเนีย งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นการสนับสนุนความคิดที่แตกต่างกันในการพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานของครูที่แตกต่างกันในเรื่องที่ต้องตัดสินใจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่าอายุของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า แม้ว่าครูจะมีความเชื่อพื้นฐานร่วมกันในหลายเรื่องก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งควรกระตุ้นให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ทั้งเพศหญิง เพศชาย และทุกระดับการศึกษา เข้าใจถึงความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของครู เพราะจะทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะในด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการสอน และด้านการจัดหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ เช่น เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับสภาพกาดำเนินกาของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้รายวิชาทีเป็นการประเมินตามสภาพจริง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนโดยการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูกับความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. ควรศึกษาสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3. ควรศึกษาเชิงลึกถึงความต้องการการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามรายงานการวิจัยฉบับนี้

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ. (2544). ***การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา***. กรุงเทพฯ: อินโฟกราฟฟิกส์.

คณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงาน. (2548). *คู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

ถนอมรัตน์ สิทธิเสนี. (2550). ***การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน.*** วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ธีระ รุญเจริญ. (2544). ***การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้***. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). ***การวิจัยเบื้องต้น***. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวิริยาสาสน์.

ปาณิสรา เกิดมรกต. (2552). ***การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี***. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). ***การบริหารงานวิชาการ***. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

พิทักษ์ เหมือนศาสตร์. (2553). ***การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนวัดวิมุตยาราม สำนักงานเขตบางพลัด สังกัดกรุงเทพมหานคร***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

มานิตา สุทธิหา. (2556). ***การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). ***การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด***. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศิริชัย กาญจนวาส. (2541). ***แนวทางและแนวปฏิบัติในการดำเนินการวัดผล***. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สถิต ทรายทอง. (2552). ***การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2562). ***สารสนเทศทางการศึกษาประจำปี 2562***. สืบค้นข้อมูลจาก http://spb3.go.th/spb3/index.php

อนุศักดิ์ สมิตสันต์. (2540). ***การบริหารงานวิชาการ***. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ทรวิโรฒ.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). ***หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

Brophy, George Michael. (2006). A Study of The Process Used by Academic Affairs Administrators at Participating Institutions of Higher Education to Select Instructional Technology Tools for Faculty Use Instruction in Undergraduate Classes. ***Dissertation Abstract International***. 171.

Crim, Elton. (2006). The Development of Professional Identity in Student Affairs Administrators. ***Dissertation Abstract International***. 183, 4792-A.

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

Letteri, R. (1990). A critical theory of participatory management systems. ***Dissertation Abstracts International***, 51(12), 4292-A.

Likert, R. (1967). ***The human organization: Its management and value***. New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1970). ***Motivation and personality.*** (2rd ed.). New York: Harper & Row.

Siebert, R. A. (1991). The principal's role in school change. ***Dissertation Abstracts International***, 52(6), 1975-A.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

The Academic Administration of Administrators in Educational Opportunity Expansion Schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2

ดวงนภา บัวทอง
Duangnapa Buathong
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: duangnapa1609185@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวนรวม 310 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ ประกอบด้วย 175 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ ค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกับคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่าครูระดับการศึกษาปริญญาตรี

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To examine the academic administration of administrators in educational opportunity expansion schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2 and; (2) To compare the academic administration of administrators in educational

opportunity expansion schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2 as classified by gender, age, educational level and work experience.

This research was a survey research. The population were 310 teachers of educational opportunity expansion schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2. The study sample were 175 teachers, selected by using stratified random sampling. The research procedure consisted of 4 stages which were: (1) examining documents, concepts, theories and studies related, (2) constructing research instrument, (3) collecting data; and (4) analyzing collected data. The instrument used for collecting the data was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test and F-Test.

The major research findings were as follows: (1) the academic administration in educational opportunity expansion schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2 was overall performed by the school administrators at high level. After item analysis, it was found that each aspect of the schools' academic administration was performed at high level. The mean scores listed in order from the highest to the lowest of the first three aspects were development of the schools' quality assurance system, measurement and evaluation and learning process development and; (2) the comparison results revealed that, as classified by gender, age and work experience, the opinions of the teachers towards the academic administration of administrators in educational opportunity expansion schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2 were overall not different. As classified by teacher's educational level, it was found that the teachers' opinions were different at the .05 level of significance. The opinions of the teachers having Master's degree were positively higher than that of the teachers having Bachelor's degree.

***Keywords*:** Academic administration, School administrators, Educational opportunity

บทนำ

การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนงานวิชาการโดยมีการดำเนินงานในด้านการวางแผนการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

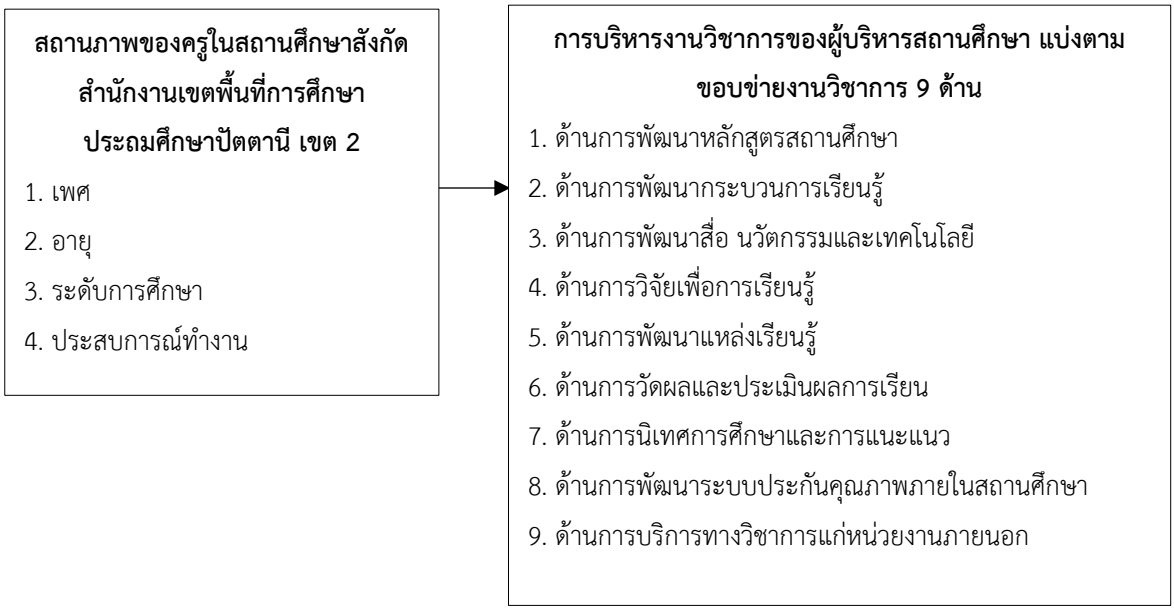
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 9 ด้าน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รองลงมาคือ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และบริหารจัดการในการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม ตามลำดับ

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิดที่หลากหลาย และส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม โดยการนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลแต่ละครั้งมาศึกษา วิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนางานด้านวิชาการ รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือในการจัดหา พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

4. ด้านการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ รองลงมาคือ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา และประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่น ตามลำดับ

5. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน รู้จักใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน) รองลงมาคือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น และสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอื่นที่ใกล้เคียง ตามลำดับ

6. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ ตรวจสอบการจบหลักสูตรของผู้เรียน ผู้เรียนที่ไม่มีสิทธิ์สอบและผู้เรียนที่ไม่ผ่านการทดสอบ รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดทำหลักฐานผลการเรียนของผู้เรียนทุกระดับชั้น และส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตามลำดับ

7. ด้านการนิเทศการศึกษาและการ แนะแนว การบริหารงานวิชาการของผู้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อเรียงลำดับสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนรู้ในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์ และจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

8. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ สนับสนุน ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพในระดับหน่วยงานภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับ ตามลำดับ

9. ด้านการบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร

อภิปรายผล

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.11	0.57	มาก	6
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.20	0.53	มาก	3
3. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.10	0.56	มาก	7
4. การวิจัยเพื่อการเรียนรู้	3.85	0.77	มาก	9
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.12	0.66	มาก	5
6. การวัดผลและประเมินผลการเรียน	4.25	0.49	มาก	2
7. การนิเทศการศึกษาและการแนะแนว	4.12	0.59	มาก	4
8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.36	0.59	มาก	1
9. การบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก	3.98	0.78	มาก	8
รวม	**4.12**	**0.55**	**มาก**	

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา รองลงมาคือ สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารจมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา คือ สามารถบริหารการจัดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยการบริหารการจัดการเรียนรู้นั้นถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้อันดับแรกจะต้องมีการปฏิรูปส่วนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอันจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าเยาวชนไทยในอนาคตควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการและสามารถดำเนินชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข และถึงแม้ว่าหลักสูตรการศึกษาจะสร้างขึ้นดีเลิศและเหมาะสมเพียงใดก็ตาม หากหลักสูตรนั้นไม่มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพก็เป็นการยากที่การใช้หลักสูตรจะบรรลุเป้าหมาย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา ทรัพย์เมฆ (2559: 82) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย คำปลิว (2559: 51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณา วรรณโกวิท (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา สหวิทยาเขตบรมราชชนนี 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา สหวิทยาเขตบรมราชชนนี 1 มีบทบาทการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของกับ บุญเตือน สมสีนวน (2557: 156) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทราผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดีซอเทล (Desautel. 1978: 42; อ้างถึงใน บุญเตือน สมสีนวน 2557: 115-116) ได้ศึกษา การรับรู้ขอบข่ายในการบริหารงานของครูใหญ่สถานศึกษาประถมศึกษาในรัฐโกต้าเหนือ สหรัฐอเมริกา พบว่า คนใช้เวลาส่วนใหญ่ในการจัดการเรียนการสอน และเขาควรจะได้ปฏิบัติหน้าที่นี้มากกว่าที่ได้ปฏิบัติอยู่แล้ว และเห็นว่าผู้นำในด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นขอบข่ายสำคัญของครูใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมททอกซ์ (Mattox. 1978: 60; อ้างถึงใน จินดา ทรัพย์เมฆ (2559: 45-46) ได้ศึกษา ความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาในรัฐอิลลินอยล์ (linois) สหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการมีอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการมีความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลการปรับปรุงการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตร จากความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น ที่เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติได้อยู่ในระดับมากนั้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ จีรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2555: 5) ที่กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรจะรับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครู ให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ แฮมพ์ตัน (Hampton, 1986: 60-62) ที่กำหนดว่า การบริหารงานวิชาการต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติและเป็นผู้นำที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การสั่งการ การประสาน เจรรายงาน และการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งเป็นทฤษฎีการบริหารเชิงการจัดการ (Administrative Management) เป็นวิธีการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตามประเด็นสมมติฐาน ดังนี้

2.2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (เพศชายมีความคิดเห็นระดับมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้สื่อการพัฒนาสื่อและการผลิตสื่อผู้ชายมีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้หญิงอาจเป็นเพราะสื่อบางชนิดต้องใช้แรงงานในการผลิตและใช้ทักษะในการช่างเพื่อให้ได้สื่อออกมาอย่างสมบูรณ์แบบที่สุด ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน (เพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพศ

หญิงมีความละเอียดรอบคอบและมีความคิดที่ละเอียดอ่อนกว่าเพศชายผลการวิจัยในภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย คำปลิว (2559 : 51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทำให้พบข้อสรุปว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เช่นกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์ในการทำงานและเนื่องจากการบริหารงานตั้งแต่อดีตจนมาถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย คำปลิว (2559: 51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทำให้พบข้อสรุปว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันจำนวน 5 ด้าน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การวิจัยเพื่อการเรียนรู้ (ระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นมากกว่าปริญญาตรี การพัฒนาระบบ(ระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นมากกว่าปริญญาตรี (ระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นมากกว่าปริญญาตรี และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (ระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นมากกว่าปริญญาตรี ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคิดความอ่านในการวิเคราะห์ข้อมูลในผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทสามารถที่จะทำความเข้าใจและตีความหมายได้ผลที่ดีกว่าจึงทำให้ผลที่ออกมา สำหรับผู้ที่ศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าความคิดเห็นมากว่าระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย คำปลิว (2559: 51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน ทำให้พบข้อสรุปว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน

2.2.4 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การวัดผลและประเมินผลการเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ทำให้มีความชำนาญการในการปฏิบัติงานได้ดีว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา ทรัพย์เมฆ (2559: 82) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สมชาย คำปลิว (2559: 51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกันทำให้พบข้อสรุปว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในการให้ความสำคัญด้านการพัฒนาการสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนให้มากขึ้น เนื่องจากทั้ง 2 ด้านนี้มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าด้านใดๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานควรมุ่งพัฒนาทั้ง 2 ด้านให้มากเท่ากับด้านอื่นๆ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมมือกันในการแก้ไขจุดบกพร่องของสถานศึกษาและพัฒนาจุดเด่นเพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

จินดา ทรัพย์เมฆ. (2559). ***ความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

จีรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2555). ***การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ***. กรุงเทพฯ: ครีเอทีฟคอมมอนส์.

บุญเตือน สมสีนวน. (2557). ***แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา***. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สมชาย คำปลิว. (2549). ***บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ***. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบูรณ์: วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา. ถ่ายเอกสาร

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ

The Teachers' Opinions Towards the Personnel Development of Administrators at Saipanya School under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen, Bangkok

สุวิจักขณ์ บึงประเสริฐสุข
Suwichak Buengprasoetsuk
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: suwichak.th@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ จำนวน 85 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอนได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลากร (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศหญิง มีความเห็นอยู่ในระดับมากกว่าครูเพศชาย เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความคิดเห็นของครู การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to (1) examine teachers’ opinions towards the personnel development of the administrators at Saipanya School under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen and (2) make a comparison of the teachers’ opinions towards the personnel development of the administrators at Saipanya School under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen as classified by gender and educational level.

his study used survey research methodology. The population studied were 85 teachers of Saipanya School under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen. The study sample were 70

teachers, selected by using stratified random sampling. The research procedure consisted of 4 phases (1) investigating documents, concepts, theories and studies related (2) constructing research instrument (3) collecting the data and (4) analyzing the collected data. The instrument used for collecting the data was a questionnaire with 5-point rating scales. The statistics used for analyzing the collected data included frequency, percentage, mean, standard deviation and t-Test.

The research results revealed that (2) according to the teachers' opinions, the personnel development of the administrators was overall performed at high level. The mean scores listed in order from the highest to the lowest included making personnel development plans, determining the needs and demand for personnel development, organizing personnel development and monitoring and evaluating personnel development projects and (2) the comparison results showed that the teachers with different genders expressed different opinions towards the personnel development of the administrators at Saipanya School under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen at the .05 level of significance. The female teachers' mean scores of opinion were positively higher than that of the male teachers'. As classified by educational level, it was found that the teachers with different educational levels did not expressed different opinions in whole and in part.

Keywords: teachers' opinions, personnel development of administrators

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคมเศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง อันสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศ ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องมีเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งในองค์กรทางการศึกษาจำเป็นที่จะต้องตอบสนองความก้าวหน้าให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจของหลายๆ ประเทศความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการใช้งานจากคอมพิวเตอร์ก็เข้ามามีบทบาท และสามารถทำงานต่างๆ แทนมนุษย์ได้ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับตัว และเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ตนเองอยู่รอด และใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ซึ่งในหลายๆ ประเทศให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเองให้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีให้มากขึ้น เพื่อที่จะเป็นสมองในการประยุกต์ใช้คิดค้นหรือสร้างนวัตกรรม (Innovation) เพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศของตน (อดุลย์ วังศรีคูณ, 2557)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ได้ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้คนในสังคมไทย ทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น ในวัยแรงงานให้มีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจในแนวทางการพัฒนา มีการพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในการพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่ต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บุคคลสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร คือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำไปสู่เป้าหมายหลักของการศึกษา ให้เกิดคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เกี่ยวกับวิธีการจัดการ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสร้างขวัญกำลังใจ การเร่งพัฒนาบุคลากรในสังกัดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถ และการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา พบว่ามีอุปสรรคหลายประการ จากผลการวิจัยของมนตรี จุฬาวัฒนกุล (2543) เรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู การวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครู พบว่าในอดีต

การพัฒนาครูมุ่งไปเพียงรูปแบบเดียว คือการฝึกอบรม และการฝึกอบรมไม่ตอบสนองกับความต้องการของครู วิธีการอบรมเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ การพัฒนาไม่ต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง พึ่งตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์, 2550)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานสถานศึกษานั้น กระบวนการบริหารและการตัดสินใจใดๆ จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ มิได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารฝ่ายเดียว แต่ต้องขึ้นอยู่กับผู้ใต้บัญชา ซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติด้วย ในปัจจุบันพบว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนยังมีการทำงานไม่เป็นระบบ ยังได้กำหนดแผนงานและโครงการ เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ซึ่งยังมีในการปฏิบัติงานได้ไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครูหรือบุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากกระบวนการในการบริหารงานภายในโรงเรียน ยังมีปัญหาผู้บริหารในโรงเรียนไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้ในสายงานหน่วยงานของตนเองอย่างแท้จริง การจัดดำเนินการอบรม พัฒนาความรู้ต่างๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบันตามยุคสมัย ดังนั้นจึงต้องได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษา ในการเลือกหาวิธีการการพัฒนาบุคลากรของตนให้เหมาะสม เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

จากความสำคัญ และปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ เพื่อนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์กรุงเทพฯ แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของฮีนแมน สวอบ ฟอสซั่น และไดย์ (Heneman, Schwab, Fossum,& Dyer, 1983) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

1.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร

1.3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

1.4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น 85 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูผู้สอนโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวน 70 คน

3. **ตัวแปรในการศึกษา**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามรูปแบบของการเปรียบเทียบตัวแปร โดยกำหนดให้ตัวแปรประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1) เพศ จำแนกเป็น

- เพศชาย
- เพศหญิง

2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ โดยมี 4 ขั้นตอน คือ

1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

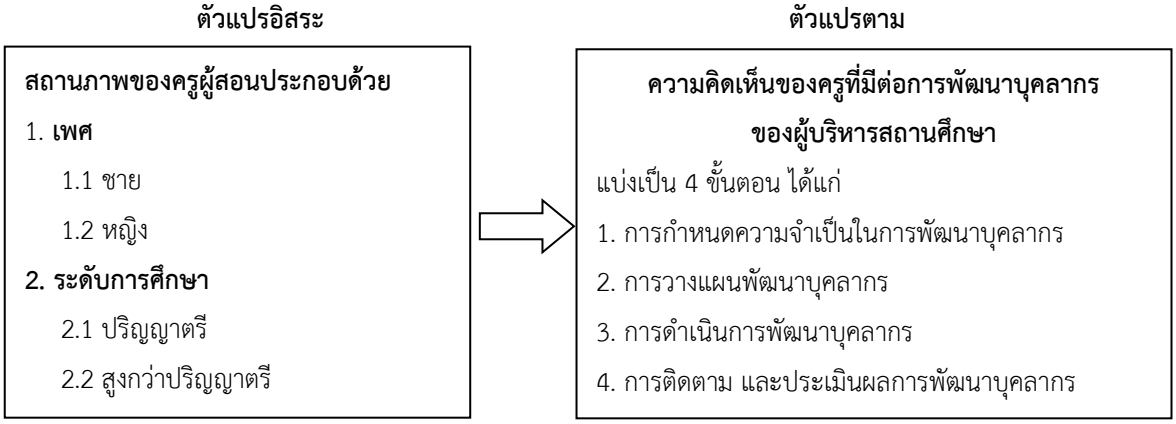
2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร

3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลากร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ โดยมีแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของฮีนแมน สวอบ ฟอสชั่น และไดย์ (Heneman, Schwab, Fossum & Dyer : 1983) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ไว้ 4 ขั้นตอน มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง เหมาะสมความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษาในแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 -1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coeffcient) ของครอนบาร์ค ทั้งรายข้อรายด้านและรวมทั้งฉบับ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.89

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับพิไลวรรณ อินทรักษา (2550) กล่าวว่า บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในทุกองค์กร โดยการใช้แรงสมอง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ วางแผนประสานงาน และทำการอำนวยความสะดวกต่อสิ่งต่างๆ เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อคนหรือ

บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ และความสามารถองค์กรนั้นย่อมจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การ เมื่อพิจารณาราย ด้านสามารถเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ (1) ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร (2) ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (3) ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ (4) ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ควรตระหนักให้มีการสำรวจการเข้าอบรบ การจัดประชุมสัมมนา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร และมีการติดตามผลในการปฏิบัติงาน วางแผนให้สอดคล้องกับบนโยบายหน้าที่ คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม จัดเตรียมเอกสารเพียงพอ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และพัฒนาตามสภาพแวดล้อมและแนวโน้มทางการศึกษาในปัจจุบัน จัดสรรงบประมาณ นำเทคโนโลยี วิทยาการ ใหม่ๆ มาใช้ ฝึกทักษะการใช้อุปกรณ์นวัตกรรมใหม่ๆ จัดเตรียมสถานที่ สื่อ/โสตทัศนูปกรณ์ เชิญผู้เชี่ยวชาญเป็นวิทยากร มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และสร้างขวัญกำลังใจ การรายงานความก้าวหน้า การประเมินและติดตามผลอย่างเป็นระบบ นิเทศติดตามผลสม่ำเสมอ และวางแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของการันต์ เพชรี่ (2555) ศึกษาการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของครูเพศชาย ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ แตกต่างกับ ความคิดเห็นของครูเพศหญิงที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากภาพรวม ครูเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรมากกว่าครูเพศชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คอลเลท (Collette :1995) และจากการสัมภาษณ์พูดคุยกับครูในโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ อย่างไม่เป็นทางการ ทำให้พบว่า ในกลุ่มของครูเพศชาย มีความต้องการพัฒนาในแต่ละด้านน้อยกว่าครูเพศหญิง จึงมีการแสดงออกทางความคิดเห็นที่ต่างกันออกไป

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของครูในระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่แตกต่างกับความคิดเห็นของครูในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ และเมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อย พบว่าทั้งครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน เหตุผลที่ทำให้ครูระดับการศึกษาปริญญาตรี และครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย มีการวางแผนกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนาที่ชัดเจน และครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรครู ดังนั้นครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงมีความเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงลักษณ์ ภิญโญ (2553)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้าอบรมเพื่อ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาก่อนจัดให้มีการพัฒนา พร้อมทั้งควรมีการวางนโยบายเพื่อวางจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

1.2 ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเป็นกรรมการในการจัดทำแผน/ โครงการ ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม รวมทั้งวางแผนการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการจัดเตรียมโสตทัศนูปกรณ์/สื่อที่อำนวยความสะดวกในการนำไปใช้งาน ได้ฝึกทักษะการใช้อุปกรณ์ นวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ด้วย

1.4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีคณะกรรมการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีฝ่ายประเมินผลที่มีแบบสำรวจความคิดเห็นปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะให้บุคลากรกรอกหลังจากการพัฒนา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อทำให้บุคลากรมีพัฒนาที่ดีต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สถานศึกษา องค์กร หรือหน่วยงานสังกัดอื่นๆ เพื่อให้เห็นความสำคัญในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีแบบแผนสามารถวางเป้าหมายที่จะทำให้สถานศึกษา องค์กร หน่วยงานของตนมีการพัฒนาที่ดีต่อไปในภายภาคหน้า

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับภาวะผู้นำในด้านอื่นๆ ที่ยังเป็นปัญหา โดยสำรวจและศึกษาสภาพปัญหาต่างๆ ว่าส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในหน่วยงานของตนเองมากน้อยแค่ไหน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนตนเองให้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพต่อไป

บรรณานุกรม

การันต์ เพชรี่. (2555). ***ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.*** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

คนึงนิจ กองผาพา. (2544). ***การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น.*** (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). ***การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2.*** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). ***ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก.*** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย กำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

นงลักษณ์ ภิญโญ. (2553). ***ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.*** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นฤมล ปัญญางาม. (2554). ***ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว.*** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นิรันดร์ เงินดี. (2550). ***ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนิคปราสาท อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์.*** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

บุญเตือน เกษศรี. (2553). ***แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี.*** (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พิไลวรรณ อินทรักษา. (2550). ***การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม.*** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). ***การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.*** กรุงเทพฯ: จุดทอง

สมคิด บางโม.(2553). ***องค์การและการจัดการ: Organization and management.*** กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์ สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2535). ***ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.*** กรุงเทพฯ: ประชาชน

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). ***แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.*** กรุงเทพฯ: จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). ***บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1.*** (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

Beach, D.S. (1980). ***Personel: The Management of People at Work.*** Newyok : Macmillan Publishing Co., Inc.

Blank, E. B. (1992). ***A model description for personal administration position in north Caroline.*** Greensboro: The University of North Caroline at Greensboro.

Casstelter, W. B. (1976). ***The personal function in education administration* (2 nd ed).** New York: McGraw-Hill.

Castetter, W. B. (2000). ***The Human Resource Function in Educational Administration.*** Seventh ed. New Jersey: Prentice Hall. Inc

Christy, D. M. (1991). ***Planned change personnel development: Strategies planning and the CSPD mid- south regional resource center.*** Lexington:document reproduction series.

Collette, B. B. (1995). ***Guia FAO para la Ideninfication de Especies para los fines de la pesca.*** Pacifico centro -oriental, 910-918.

Mohammed, A. A. (1990). A study of the staff development need of secondary school teacher in the yemen arab republic as perceived by teacher, Principals, Supervisors, Coordinators and teacher educators**. *Dissertation Abstracts International,*** 51(11), 3703 **-** 3704 – A**.**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

Work Motivation of Teacher in School under the Office Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2

จิราพร ปลื้มถนอม
Jiraporn Preamthanom
นักศึกษาปริญญาโทคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: starry6546@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การสอน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 302 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีกรณีข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูชายและครูหญิงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์สอน 1 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอน 11 ปี ขึ้นไป นอกจากนั้นไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอน

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) To study work motivation of teacher in school under the office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2 (2) To compare work motivation of teachers classified by gender and work experience.

The research methodology was a survey research. The sample consisted of teachers in schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, totally 302 people, by using stratified random sampling. The instrument used for data collection was a five rating scale questionnaire. The statistics used in this study were: percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing using independent t-test.

The result of the research found that: (1) Teachers in school under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 were at high level of motivation in work performance both in overall and each aspects. (2) Male and female teachers in school under Nakhon Pathom Primary Educational

Service Area Office 2 weren't different in work motivation in overall and each aspects. Teachers with different working experience, weren't different in overall work motivation. When considered in each aspect, it was found that the nature of work performed had statistically significant difference at .05, with the one who 1-10 years of working experiences had more work performed than teachers who had working experiences over 10 years.

Keywords: Work motivation, Primary school.

บทนำ

การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานทุกประเภททุกขนาด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานทั่วไปหรือการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จำเป็นจะต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรหรือคนได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหาร บุคลากรสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมามากมายนัก ด้วยเพราะเหตุว่าถ้ามีบุคลากรจำนวนมากพอสมควร และเป็นบุคลากรที่มีความรอบรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่ทำให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆหน่วยงานใดเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความสามารถแล้ว ปัจจัยอื่น ๆ ก็ตามมาเอง (อุทัย หิรัญโต, 2531: 1)

สถานศึกษาเป็นแหล่งความรู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคน ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดการ ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็วและประหยัด (พนัส หันนาคินทร์, 2524 :15) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการครองตน ครองคน ครองงาน ย่อมเอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจได้เป็นอย่างดี(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528: 7-8) ในหน่วยงานทุก ๆ แห่งแทบจะกล่าวได้ว่างานแรกที่ผู้บริหารควรจะต้องทำก็คือการกระตุ้นให้ทุก ๆ คนทำงานได้ดีที่สุดส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของตนเอง ฉะนั้น แรงจูงใจกับการทำงาน การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานนั้นด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่สุดยอดตามเป้าหมายของการทำงาน การสร้างแรงจูงใจจะบังเกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริงนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจในบุคลากรของตนและเข้าใจในกลุ่มต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด ถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงความสำคัญดังกล่าวแล้วก็สามารถสร้างประโยชน์ต่อการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้คุ้มค่ามากที่สุด (ทองใบสุดชารี, 2543 : 21) ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่จูงใจในงานที่มีที่อยู่ภายในงานนั้น การทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับ การเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของรายได้ คือแรงจูงใจในการใช้ด้านเศรษฐกิจอย่างเดียวเป็นเรื่องไม่ถูกต้องเพราะในการทำงานและมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆหลายอย่าง รวมทั้งความพอใจในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานความสำเร็จ ความก้าวหน้าและรายได้ คนเป็นสิ่งมีชีวิตและขวัญและความพอใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน และเงินก็ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่สำคัญสำหรับการทำงานเพียงอย่างเดียว รางวัลจิตใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน ผู้นำที่ดีจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้ตามได้ หรือผู้นำที่ดีจะต้องสามารถที่จะชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ว่าแต่ละโรงเรียนได้มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ไม่เหมือนกันอีกทั้งการคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์สภาพเศรษฐกิจ สังคม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่คล้ายคลึงกันเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อนำผลวิจัย

ครั้งนี้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานอื่น ๆ อันส่งผลต่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมแรงการทำงานของข้าราชการครู ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลกับสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การสอน

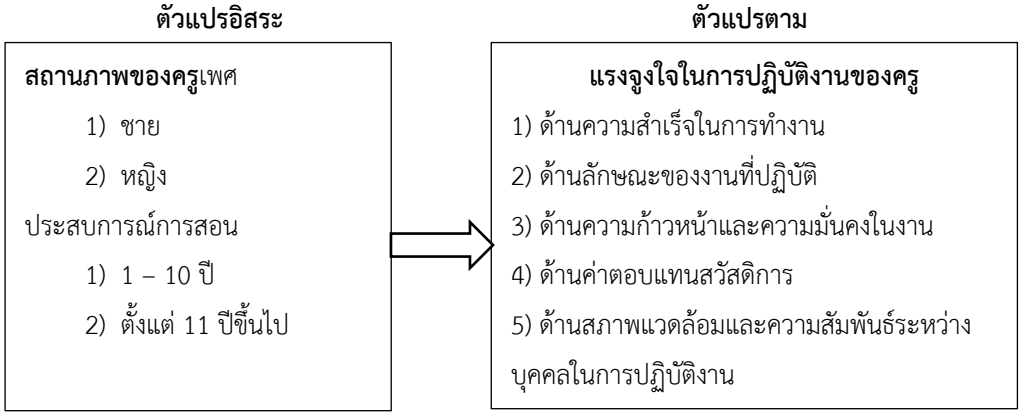
สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วยแรงจูงใจ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ 5) ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยกรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,366 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่สุ่มมาเป็นตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอแกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ประชากรจำนวน 1,366 คน ได้จำนวนตัวอย่าง 302 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง ในที่นี้มี 4 ชั้นภูมิ ตามขนาดโรงเรียนคือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ และ 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งออกแบบเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การสอน โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีจำนวนทั้งหมด 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	มีจำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	มีจำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	มีจำนวน 4 ข้อ
ด้านที่ 4 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	มีจำนวน 4 ข้อ
ด้านที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์	มีจำนวน 11 ข้อ

ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

แบบสอบถามมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปร แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรเท่ากับ 0.89 จะเห็นได้ว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 แสดงว่า แบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและโดยรวม

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแปลผลค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, p.103)

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การสอน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบแบบที กรณีข้อมูลสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.24 เพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 35.76 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การสอน 1-10 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 57.95 มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.05

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.44 , S.D. = 0.95) ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.38) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.47) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.39) และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.63)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สรุปได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านที่ 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูที่มีประสบการณ์การสอนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่างกันมีแรงจูงใจในปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. จากการจากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการบริหารในปัจจุบันมีความชัดเจนด้านนโยบายหลังจากที่มีการประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นต้นมาก่อให้เกิดการปฏิรูประบบราชการ ระบบการศึกษาและอื่นๆเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนหลายสิ่งหลายอย่างที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการกระจายอำนาจ มีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรมากขึ้นครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร มีส่วนแสดงความคิดเห็นได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระ กำหนดอย่างชัดเจน มอบหมายความรับผิดชอบโดยคำถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้น ทำให้ครูพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติอยู่รักองค์กรมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและเป็นส่วนสำคัญขององค์การ ซึ่งเฮอร์เบอกได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ 5 ประการคือ ความสำเร็จในการงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีเพศต่างกันพบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าครูทั้งชายและหญิงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบราชการและกระทรวงศึกษาธิการ มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเสมอภาคทั้งเพศหญิงและเพศชายจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือ

และภาพรวมไม่พบความแตกต่าง เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ยังต้องมีการเรียนรู้ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ๆ อยู่เสมอ ลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องมีการเรียนรู้ใหม่ พบปะประสานงานกับผู้ร่วมงานใหม่ ๆ ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า ส่วนผู้ที่ประสบการณ์การสอน 11ปี ขึ้นไป มักจะอยู่กับบรรยากาศแบบเดิม ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน

ข้อเสนอแนะ

1. การพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ควรพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้

1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.3 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน

2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจปฏิบัติงานของครูในในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมไม่ต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นของครูแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ควรมีการเสริมแรงภายในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545***. กรุงเทพฯ: คุรุสภา

คฑาวุธ สิทธิโชคสกุล. (2557). ***แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนใน เครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย.*** (วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ชนิตา เศษลือ และประเสริฐ อินทรรักษ์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์. ***วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร***, 4(1), 24-32.

ชาญเดช วีรกุล. (2552). ***ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี).*** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

นิวัติ จันทราช. (2560). ***ความจงรักภักดีของพนักงานสำคัญต่อองค์กรอย่างไร.*** ค้นจาก: https://www.spu.ac.th/fac/graduate/th/content.php?cid=7061.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). ***การวิจัยเบื้องต้น*** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ทิศชากร แสนสุริวงค์, ละม้าย กิตติพร และวีระวัฒน์ ดวงใจ. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ***วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,*** 7(26), มกราคม – มีนาคม 2562, 116-127.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2541). ***แนวทางและแนวปฏิบัติในการดำเนินการวัดผล.*** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2563). ***สารสนเทศทางการศึกษาประจำปี 2562.*** ค้นจาก https://npt2.go.th/wp/?page_id=1700

อริศรา ชอบจิต. (2560). ***แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย - พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.*** (วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.

อุทัย หิรัญโต. (2531). ***หลักการบริหารงานบุคคล*** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ๊นตริ๊งเฮ้าส์.

Clement, E. (1983). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfactions among student-personal workers in community colleges. ***Dissertation Abstracts International.*** 43 (8): 2567-A; February.

Halpin, A. W., and Croft, D. B. (1966). ***The Organizational Climate of School.*** Chicago: University of Chicago.

Herzberg, Frederick and others. (1959)**.** ***The Motivation to Work.*** New York: John Wiley and Sons.

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

Likert, R. (1967). ***The human organization: Its management and value***. New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1970). ***Motivation and personality*** (2nd ed.). New York: Harper & Row.

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

Participation of Community in Educational Management of Wat Wang Khian Communication School under the Educational Service Office Area

ภัสสร อรุณศรี
Patsorn Aroonsri
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: Joom8502@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท (2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจความคิดเห็น ประชากร ประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน จำนวนรวม 250 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบ Krejcie and Morgan ประกอบด้วย 152 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้น ได้แก่ (1) การสร้างเครื่องมือ (2) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (3) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที(t-test)

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ และ (2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามสถานภาพของผู้ปกครองนักเรียนและผู้นำชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม ชุมชน การจัดการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) Study the level participation of community in educational management of Wat Wang Khian communication school under the educational service area office; and (2) To comparison of community participation in education management of Wat Wang Khien community school under Chainat primary educational service area office.

Research methodology was a quantitative research survey. The population, totaling parents, students, included 250 Samples, totaling 152, obtained via Krejcie and Morgan. Research procedure consisted of 3 steps; (1) Tool construction; (2) Data collection; and (3) Data analysis. The instruments used for data collection were questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

Major Findings: (1) Community participation in educational management of Wat Wang Khian Community School. Under the Office of Chainat Primary educational service in overview and aspects moderate, which can sort the mean on each side the descending order is as follows. General administration academic administration personnal management and budget management, respectively; and (2) The results of comparison of community participation in education management of Wat Wang Khian community school under the Chainat primary educational service area office. Classified by the status of parents of students and community leaders. The difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords: Participation, Community, Educational management

บทนำ

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ พ.ศ. 2475 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) กับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ระบุว่าหมู่บ้านและชุมชนจะเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดในการบริหารจัดการตนเองของประชาชน ภายใต้ระเบียบข้อกฎหมายและเมื่อรวมกันหลายหมู่บ้าน หลายชุมชนแล้วจะเป็นหน่วยที่ขยายใหญ่ ขึ้นมาอีกและมีการบริหารจัดการที่สลับซับซ้อนยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ นั่นก็คือองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลโดยมีหมู่บ้าน และชุมชนเป็นองค์ประกอบ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็เป็นสถาบันที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของหมู่บ้าน/ชุมชนซึ่งมีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล) ฉะนั้นสถานศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานศึกษาเป็นแหล่งให้การศึกษาแก่ชุมชนในขณะเดียวกัน ตามพระราชบัญญัติที่กล่าวมาแล้ว การส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมเป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำของท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546: 214-284)

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 (มานิตย์ จุมปา, 2551: 21) ที่ได้บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนโดยส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่งผลให้มีการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542: 15-16) ที่ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นได้ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้มีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ส่งผลถึงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 64) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนพอสรุปได้ดังนี้ สถานศึกษากับชุมชนควรมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ดังนั้นสถานศึกษากับชุมชนนั้นต้องมีบทบาททั้งผู้ให้และผู้รับมีส่วนช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างต่อเนื่องชุมชนจะต้องสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนเพื่อให้สถานศึกษาได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ส่วนในด้านการบริหารสถานศึกษา

จะมีคณะบริหารในรูปของคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมกิจการของสถานศึกษา ซึ่งเราทราบกันทั่วไป คือ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกิจการการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษา โดยการประสานความร่วมมือขอรับงบประมาณสนับสนุนจากชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรประชาชน เช่น สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนด้านงบประมาณแก่สถานศึกษา ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาที่เห็นได้ชัด นอกจากด้านการเงินแล้ว กิจกรรมหรือโครงการบางโครงการที่สถานศึกษาจำเป็นต้องให้แรงงานทางชุมชนก็จะสละแรงงาน ร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของทางสถานศึกษาเป็นประจำ ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนก็เป็นส่วนสำคัญที่ทางสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับจากชุมชน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สถานศึกษาได้ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้และเชิญมาเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียนซึ่งเป็นการร่วมมือกันระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้านและเป็นการส่งเสริมยกย่องภูมิปัญญา

ฉะนั้นทุกภาคส่วนจึงต้องร่วมมือกันจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ซึ่งมีภารกิจร่วมในการพัฒนาชุมชนตามวิสัยทัศน์กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่ว่า “เป็นองค์กรมืออาชีพในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระบวนการเรียนรู้ชุมชนเพื่อสร้างพลังชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ ” (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559: 22 ก) ด้วยเหตุว่า การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศโดยรวม

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการศึกษาไปปรับปรุงแก้ไข และใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 1 เพื่อพัฒนาและสนองตอบความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

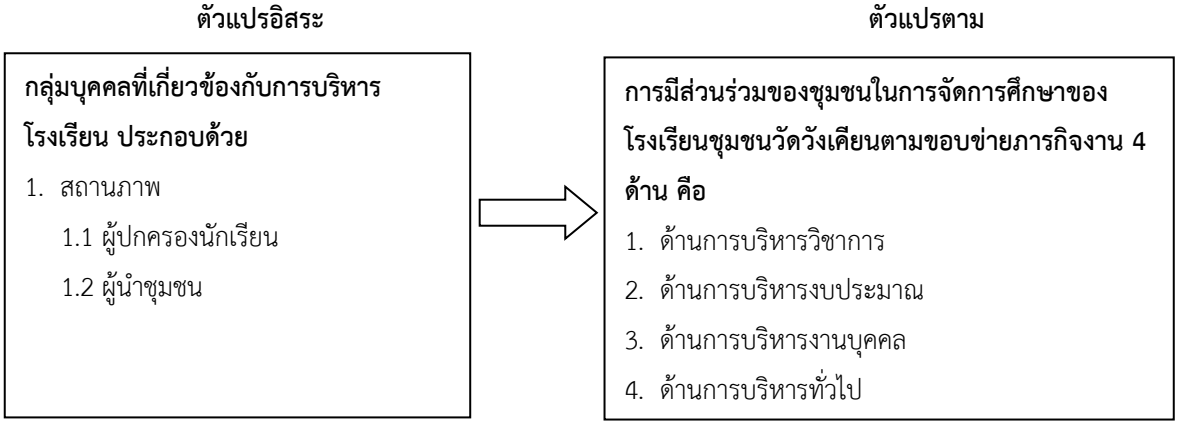
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพของผู้ปกครองนักเรียนและผู้นำชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ เกตุสุเดช กำแพงแก้ว (2547: 15) จิณณวัตร ปะโคทัง (2549: 32) วัชรยุทธ บุญมา (2551: 29) วารุณี ศุภบัณฑิต (2548: 7) สายฝน วิบูลรังสรรค์ (2550: 54) อภิชัย นุชเนื่อง (2551: 18) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 32) แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ตามขอบข่ายภารกิจงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหาร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท **มีวัตถุประสงค์**เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทโดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ปกครองนักเรียนกับผู้นำชุมชน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

3 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

1.1 การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ด้านการบริหารวิชาการ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อที่ 2 ข้อที่ 5 และข้อที่ 8 อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ แรก คือ ร่วมวางแผนจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน อันดับที่ 2 คือ ร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น อันดับที่ 5 จัดหาสื่อประกอบการเรียนการสอน เช่น โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอันดับสุดท้าย คือ ให้ข้อเสนอแนะแนวการจัดการเรียนการสอนของครู และข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการแก้ปัญหาทางการเรียนของนักเรียน

1.2 การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยการ ร่วมตรวจสอบผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ร่วมระดมทุนจัดหาทุนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน และสนับสนุนให้โรงเรียนมีการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ แรก คือ ส่งเสริมให้โรงเรียนนำบุคลากรในท้องถิ่นเข้ามาช่วยสอนในสาขาที่ขาดแคลน อันดับที่ 2 คือ ส่งเสริมให้คณะครูและนักการภารโรงได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อันดับที่ 3 คือ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอันดับสุดท้าย คือ สนับสนุนให้โรงเรียนคัดเลือกครูและบุคคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน

1.4 การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อที่ 4 ข้อที่ 7 ข้อที่ 8 ข้อที่ 10 ข้อที่ 13 และข้อที่ 14 อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนให้โรงเรียนจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่และข้อร่วมในการจัดตั้งชมรมผู้ปกครองนักเรียน อันดับที่ 2 คือ ร่วมจัดทำธรรมนูญโรงเรียนหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และสอดส่องดูแลรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่และทรัพย์สินของโรงเรียน อันดับที่ 3 คือ พบครูประจำชั้นเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการร่วมมือพัฒนานักเรียน ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอันดับสุดท้าย คือ เสนอแนะในการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

2. การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามสถานภาพของผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามกลุ่มบุคคล

(n=152)

ด้านที่	การมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง	กลุ่มบุคคล				t	Sig.
		ผู้นำชุมชน		ผู้ปกครองนักเรียน			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารวิชาการ	4.23	0.28	3.18	0.61	-15.41	0.00*
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.19	0.35	3.08	0.65	-14,19	0.00*
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.14	0.27	3.13	0,63	-14.68	0.00*
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.18	0.35	3,26	0.66	-11.70	0.00*
	ภาพรวม	**4.19**	0.31	**3.16**	**0.64**	**-17.45**	**0.00***

*P <.05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท นั้นมีบางประเด็นควรนำมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับที่ 2 ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และลำดับที่ 4 ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจต่อหลักการมีส่วนร่วมที่เบี่ยงเบนจากเหตุและผลของความเป็นจริงตามหลักการมีส่วนร่วมที่หมายถึงการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาความต้องการร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการวางแผนที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน ตลอดจนรับรู้ผลการปฏิบัติและเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความภาคภูมิใจ มีความเป็นเจ้าของร่วมกันในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากความเคยชินของระบบราชการ กล่าวโดยเฉพาะระบบราชการทางการศึกษา ซึ่งโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของระบบ ซึ่งเคยชินต่อการใช้อำนาจในการสั่งการมากกว่าการเปิดโอกาส หรือประสานความร่วมมือ ที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ (2548: 9) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษา เป็นกระบวนการที่ประชาชนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและท้องถิ่น ได้เข้าไปเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยร่วมแสดงความคิดเห็นและกระทำในสิ่งที่เห็นพ้องต้องกัน ตลอดจนร่วมพิจารณา กำหนดปัญหา ความต้องการของประชาชน ชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ตลอดจนหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545: 56-57) ได้กล่าวถึงบทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ว่า ผู้ปกครอง ครอบครัว ประชาชน และสถาบันจัดการศึกษาต้อง 1) ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลานตน เช่น เลือกสถานศึกษาให้บุตรหลานร่วมตัดสินใจทิศทางการศึกษาของบุตรหลาน 2) ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร พัฒนาการของบุตรหลานและการเรียนการสอนประจำวัน 3) ร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอ การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นติดตามการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและครูให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและให้ข้อแนะนำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษา ผู้ปกครองอาจร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน หรือร่วมกิจกรรมอื่นที่สถานศึกษาจัด ซึ่งหากสถานศึกษามีแนวทางสนับสนุนที่ดีก็จะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ 5) ร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษา โดยสนับสนุนด้านความคิดการเป็นผู้นำ การเป็นกรรมการ การร่วมประชุม การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลความคิดเห็น การปกป้องดูแล การสนับสนุนทรัพยากรการเงิน วัสดุอุปกรณ์ การร่วมดำเนินโครงการการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ เที่ยงมน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่บุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 จำนวน 4 ด้าน โดยมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการบริหารทั่วไป มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารวิชาการและด้านการบริหารงบประมาณมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพันธุ์ พลเดช (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ

งานวิจัยของบุญเกิด สิทธิ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมือง สำนักนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยร่วมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรชัย ภิญโญชีพ (2547: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามสถานภาพของผู้ปกครองนักเรียนและผู้นำชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียนไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในเรื่องของการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาการศึกษา การบริหารงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลและบริหารงานบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ผู้ปกครองไม่มีเวลาเพราะต้องติดภารกิจในการประกอบอาชีพจึงมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียนน้อย ส่วนผู้นำชุมชนของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 1 ส่วนใหญ่ได้มีโอกาสได้คัดเลือกเข้าเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาการศึกษา การบริหารงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลและบริหารงานบุคคลทั่วไป จึงส่งผลให้ผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ปกครองของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกิตติศักดิ์ เที่ยงมน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่บุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพันธุ์ พลเดช (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทโดยศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

1.1. ด้านวิชาการ พบว่า กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะแนวการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนควรมีการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนนอกจากนี้ควรมีการจัดการนิเทศจัดการและเยี่ยมชั้นเรียนด้วย ส่วนข้อที่พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการแก้ปัญหาทางการเรียนของนักเรียน ก็อยู่ในลำดับที่สุดท้ายเช่นกัน ดังนั้นโรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์และให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา

1.2. ด้านงบประมาณ พบว่า กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมสนับสนุนให้โรงเรียนมีการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนต้องมีการประชุมเพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์ศึกษา

1.3. ด้านการบริหารบุคคล พบว่า กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมสนับสนุนให้โรงเรียนคัดเลือกครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น

1.4. ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเสนอแนะในการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนะในการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนของโรงเรียน ส่วนข้อที่พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน อยู่ในลำดับสุดท้ายเช่นกัน ดังนั้นโรงเรียนควรมีการให้ชุมชนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนด้วยเพื่อให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำแผนการปฏิบัติการประจำปีของทางโรงเรียนแต่ละปีงบประมาณ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารงานของสถานศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

2.2. ควรศึกษาบทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้องของนักเรียนต่อการบริหารงานของสถานศึกษาของโรงเรียนชุมชนวัดวังเคียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2560). ***แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12***. ค้นจาก : http: www.nesdb.go.th./121K-22 มกราคม 2021.

บุญเกิด สิทธิ. (2548). ***การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.*** (รายงานการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเชิงวิทยานิพนธ์ ศษ.ม.). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

มานิตย์ จุมปา. (2551). ***ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.*** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

รุ่ง แก้วแดง. (2546, 27 มกราคม). “แนวทางการกระจายอำนาจการศึกษา,” ใน ***หนังสือพิมพ์เดลินิวส์.*** 10.

สุรชัย ภิญโญชีพ. (2547). ***ความคิดเห็นต่อสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.*** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

วรพันธุ์ พลเดช. (2550). ***การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่บุรีรัมย์ เขต 1.*** (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2545). ***การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). ***คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.*** กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับปรับปรุง 2545).*** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). ***หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.***กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. (2546). ***คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น.*** กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, องค์กรมหาชน. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542***. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, องค์กรมหาชน. (2545). ***เขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติ***. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีด

Amenu-Tekaa, C. E. K. (1988). ***Perception of community participation in education on Indian reserves: A north-central albert case study (unpublished doctoral dissertation).*** Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh.

Bell, M. L. (1992). A study to determine why parent do or not participate in the education of their middle school. ***Dissertations Abstracts International,*** 47(9).

Pallozzi, D. P. (1981). A model for community participation in local school district decision making. ***Dissertation Abstracts International,*** 42(4), 1481.

Townsend, G. M. (1999). An exploratory study of factors that influence parent participation in parent involvement programs and the scholastic success of their children at an elementary school. ***Dissertations Abstracts International,*** 32(5), 265.

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Relationship Between Performance of Educational Personnel and Organizational Climate in Schools under the Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1

ปรธภัทร ตีระพิมลจันทร์
Porrathaphat Teerapimonchan
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: porratapat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน ($\bar{x}$=4.03) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน ($\bar{x}$=3.86) และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{x}$=3.79) ตามลำดับ 2) บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ($\bar{x}$=4.02) ความรับผิดชอบ ($\bar{x}$=3.98) การยอมรับความขัดแย้ง ($\bar{x}$=3.97) ความเสี่ยงของงาน ($\bar{x}$=3.91) การสนับสนุน ($\bar{x}$=3.89) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$=3.84) ความอบอุ่น ($\bar{x}$=3.79) การให้รางวัล ($\bar{x}$=3.76) และโครงสร้างองค์กร ($\bar{x}$=3.71) ตามลำดับ 3) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = .089) กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา, บรรยากาศองค์กร, ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the performance of educational personnel in schools under the Patumthani primary educational service area office 1, 2) the organizational climate of schools under the Patumthani primary educational service area office 1, and 3) the relationships between the organizational climate and the performance of educational personnel in schools under the Patumthani primary educational service area office 1. The samples were 136 administrators and teachers in schools under

the Patumthani primary educational service area office 1. The instruments used in this study were five-level rating scales questionnaires. The statistics in the data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research findings were revealed as follows: 1) The performance of educational personnel in schools under the Patumthani primary educational service area office 1 in overall aspect were at high levels ($\bar{x}$=3.89). When considered the performance of each aspect by descending order were as the teaching support behaviors ($\bar{x}$=4.03), teaching behaviors ($\bar{x}$=3 .86) and self-development behaviors ($\bar{x}$=3.79) respectively. 2) The organizational climate of schools under the Patumthani primary educational service area office 1 in overall aspect were at high levels ($\bar{x}$=3.87). When considering in each aspect by descending order were as the organizational unique ($\bar{x}$=4.02), responsibility $\bar{x}$=3.98), conflict acceptance $\bar{x}$=3.97), risk of performance ($\bar{x}$=3.91), support ($\bar{x}$=3.89), performance standards ($\bar{x}$=3.84), warmth ($\bar{x}$=3.79), reward ($\bar{x}$= 3.76) and organizational structure ($\bar{x}$=3.71) respectively. 3) The organizational climate (r = .089) was positively and statistical significantly correlated with the performance of administrators and teachers in schools under the Patumthani primary educational service area office 1 at level .05

***Keywords*:** Performance of Educational Personnel, Organizational Climate, Primary Education

บทนำ

"สถานศึกษา" นับว่าเป็นสถานที่สำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่อีกทั้งเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของบุคลากร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนต้องใช้ชีวิตในสถานศึกษาในแต่ละวันไม่น้อยกว่า 8-10 ชั่วโมง การเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่นักเรียนได้รับในสถานศึกษาย่อมมีอิทธิพลต่อจิตใจของนักเรียน นอกจากสถานศึกษาเป็นสถาบันที่สำคัญที่เสริมสร้างบุคคลให้มีสุขภาพดี มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด และมีพฤติกรรมที่ปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้เต็มความสามารถ

จากเหตุผลที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งบรรยากาศองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศองค์กรนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิไล กวางคีรี, 2560: 101)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์จะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

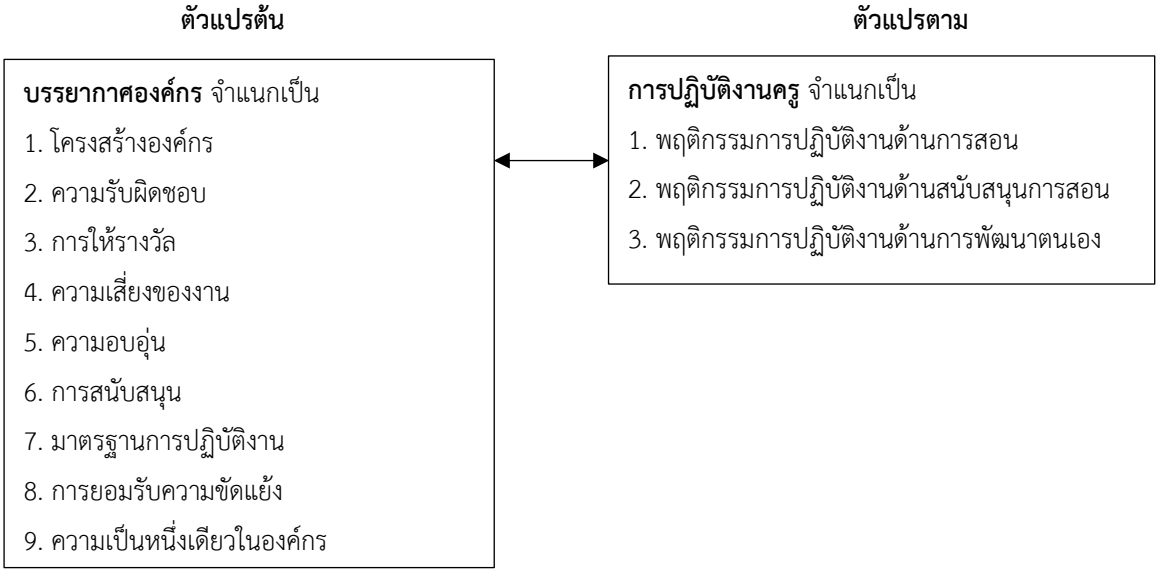
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยศึกษาบรรยากาศองค์กร ตามแนวความคิดของ Litwin and Stringer (1998)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงประมวลความคิดดังกล่าวข้างต้น มาเป็นกรอบทฤษฎีเพื่อทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารและครูรวมทั้งสิ้น 206 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970: 608) จำนวน 136 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยแบบสอบถามเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 9 ด้าน จำนวน 27 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likertในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือให้เก็บข้อมูลภายในโรงเรียน

2. เมื่อได้รับการอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีแจกแบบสอบถามให้กับครู จำนวน 136 คน แล้วนำกลับคืนมาด้วยตนเอง

3. ได้รับแบบสอบถามกลับคืน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วมีความสมบูรณ์ จำนวน 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $\bar{x}$

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ SD.

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=136)

ด้านที่	บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
1	โครงสร้างองค์กร	3.71	.55	มาก
2	ความรับผิดชอบ	3.98	.57	มาก
3	การให้รางวัล	3.76	.46	มาก
4	ความเสี่ยงของงาน	3.91	.46	มาก
5	ความอบอุ่น	3.79	.49	มาก
6	การสนับสนุน	3.89	.44	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=136)

ด้านที่	บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
7	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.84	.49	มาก
8	การยอมรับความขัดแย้ง	3.97	.49	มาก
9	ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร	4.02	.47	มาก
	รวม	3.87	.14	มาก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=136)

ด้านที่	การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
1	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน	3.86	.35	มาก
2	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน	4.03	.34	มาก
3	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง	3.79	.38	มาก
	รวม	3.89	.23	มาก

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

** p ≤ .01, * p ≤ .05

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_t
X_1	.388**	.114	.391**	.466**
X_2	.109	.215*	-.378**	-.044
X_3	.009	-.054	.325**	.154
X_4	-.036	-.073	.164	.035
X_5	.347**	-.169*	.021	.105
X_6	.026	-.236**	.058	-.071
X_7	.050	.516**	-.443**	.039
X_8	.040	.013	-.279**	-.125
X_9	-.131	-.262**	-.355**	-.388**
X_t	.333**	.059	-.202*	.089

ผลการวิเคราะห์พบว่าบรรยากาศองค์กร (X_t) กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (Y_t) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r = .089) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (Y_t) มีความสัมพันธ์กันทางบวกใน

ระดับสูง (r = .466) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล (X3) กับการปฏิบัติงานครูด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (Y1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ (r = .009)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ($\bar{x}$=4.02) ความรับผิดชอบ ($\bar{x}$=3.98) การยอมรับความขัดแย้ง ($\bar{x}$= 3.97) ความเสี่ยงของงาน ($\bar{x}$=3.91) การสนับสนุน ($\bar{x}$=3.89) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$=3.84) ความอบอุ่น ($\bar{x}$=3.79) การให้รางวัล ($\bar{x}$=3.76) และโครงสร้างองค์กร ($\bar{x}$=3.71) ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน ($\bar{x}$=4.03) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน ($\bar{x}$=3.86) และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{x}$=3.79) ตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์กร (X_t) กับการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (Y_t) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r = .089) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (Y_t) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r = .466) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล (X_3) กับการปฏิบัติงานผู้สอนด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (Y_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ (r = .009)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

1. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนสมาชิกยอมรับ รวมทั้งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2. การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสุขของพนักงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งจะแสดงออกในทางบวก ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ

3. บรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้สอนในโรงเรียนกลุ่ม 4 อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทัศนคติทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ถ้าผู้สอนอยู่ในบรรยากาศที่สอดคล้องกับความต้องการแล้วก็ทำให้ผู้สอนมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและ

คุณภาพการศึกษาในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศองค์กรให้ผู้สอนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญภายใต้องค์กรนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการบริหารงานบริหารสถานศึกษาและสำหรับการวิจัยเพิ่มเติมดังนี้

1. ผู้บริหารควรจัดระบบโครงสร้างองค์การของโรงเรียนใหม่ เช่น สร้างกฎและระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีการเรียกประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับครูผู้สอนถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นต้น

2. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการพบปะพูดคุยเรื่องต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

วิไล กวางคีรี. (2560). ***การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.*** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970, Autumn). Determining sample size for research activities. ***Educational and Psychological Measurement.*** 30(3): 608-610.

Litwin, G. H. and Stringer, R. A., Jr. (1998). Motivation and organization climate. ***Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration,*** Harvard University: 81–82.

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

Participation of Parents for the Student Development at the School under Pattani Primary Educational Service Area Office 1

ฟามิดา ปุติ
Famida Puti
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: Komamoon7377@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในการพัฒนาผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปกครองของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 20,215 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 378 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบแบบที กรณีข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนของผู้ปกครองที่มีเพศแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน ผู้ปกครองที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง, การพัฒนาผู้เรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study the participation of parents for the student development of primary school under Pattani Primary Educational Service Area Office 1 and 2) To compare participation for student development classified by gender, age and level of education.

Research methodology was a survey research. The population consisted of 20,215 parents. The sample were 378 of student's parents who were be selected by stratified random sampling. The instrument for data collecting was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in this research include of frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Hypothesis Testing using independent t-test and F-test.

The result of the research found that: 1) Participation of parents for the student development were at a high level overall 6 aspects. 2) The results of hypothesis testing showed that the participation for student development of parents with different gender were different participation. The participation

for student development of parents who were different age group were different, the participation for student development of parents who had different level of education were different at 0.05 statistical significant.

Keywords: Parents' Participation, Students Development

บทนำ

การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาคามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และยึดถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการในการจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา 12 นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 7)

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนั้นเกิดขึ้นได้ในทุกระดับทั้งตัวเด็ก ผู้ปกครองโรงเรียนและชุมชน โดยเด็กจะได้รับประโยชน์ในแง่ของการเตรียมความพร้อมในด้านอารมณ์ สังคมและสติปัญญา ทั้งก่อนเข้าเรียนและระหว่างเรียน อีกทั้งยังได้รับการป้องกันจากภาวะเสี่ยงต่าง ๆ อันจะช่วยส่งผลให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียน มัยรัชช์ วรหาญ (2545: 14)

จากทฤษฎีอิทธิพลขององค์ประกอบร่วม 6 รูปแบบของ จอยส์ แอล เอฟสเตน (Joyce L. Epstein) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ: อ้างถึงใน Epstein, 1996: 209-246) ช่วยให้แนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนอีกทั้งยังช่วยโน้มน้าวบุคคลเหล่านี้ ให้มีส่วนร่วมในการศึกษาของเด็กทั้งที่บ้าน และที่โรงเรียนมากขึ้น โดยยึดกรอบตามทฤษฎีอิทธิพลขององค์ประกอบร่วม 6 รูปแบบ คือ 1) การเลี้ยงดูลูก (Parenting) 2) การสื่อสาร (Communicating) 3) การอาสาสมัคร (Volunteering) 4) การเรียนรู้ที่บ้าน (Learning at home) 5) การตัดสินใจ (Decision making) และ 6) การมีส่วนร่วมกับชุมชน (Collaborating with community)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติ ให้ได้มาตรฐาน จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษา ทั้งระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบบริหาร การจัดการศึกษาทุกส่วน และทุกระดับที่เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษายุคใหม่และเพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น

จากแนวนโยบายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แนวคิด และเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในการพัฒนาผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีอิทธิพลขององค์ประกอบร่วม 6 รูปแบบของ จอยส์ แอล เอฟสเตน (Joyce L. Epstein, 1996: 209-246) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลขององค์ประกอบร่วม 6 รูปแบบคือ 1) การเลี้ยงดูลูก 2) การสื่อสาร3) การอาสาสมัคร 4) การเรียนรู้ที่บ้าน 5) การตัดสินใจ และ 6) การมีส่วนร่วมกับชุมชน กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
สถานภาพของผู้ปกครอง	**การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน 6 ด้าน**
1. เพศ	**ด้านที่ 1** การเลี้ยงดูลูก (Parenting)
1.1 เพศชาย	**ด้านที่ 2** การสื่อสาร (Communicating)
1.2 เพศหญิง	**ด้านที่ 3** การอาสาสมัคร /(Volunteering)
2. อายุ	**ด้านที่ 4** การเรียนรู้ที่บ้าน (Learning at home)
2.1 20 -35 ปี	**ด้านที่ 5** การตัดสินใจ (Decision making)
2.2 36 - 50 ปี	**ด้านที่ 6** การมีส่วนร่วมกับชุมชน (Coilaborating with community)
2.3 51 ปีขึ้นไป	
3. การศึกษา	
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	
3.2 ปริญญาตรี	
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผู้ปกครองในกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงและชายในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ เป็นเพศชาย 163 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 เพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 อายุกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36- 50 ปี เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 46.8 สำหรับระดับการศึกษากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.8

2. ผู้ปกครองในกลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 3.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ยกเว้นด้านการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วน

ร่วมกับชุมชน (ค่าเฉลี่ย= 4.11) ด้านการเลี้ยงดูลูก (ค่าเฉลี่ย= 3.61) ด้านการสื่อสาร (ค่าเฉลี่ย= 3.59) ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และด้านการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนของผู้ปกครองที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนของผู้ปกครองที่มีเพศแตกต่างกัน จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านการสื่อสาร ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ส่วนในด้านการเลี้ยงดูลูก และด้านอาสาสมัครไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้ปกครองที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheff) พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุ 20 - 35 ปี กับกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไปจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 - 50 ปีกับกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 20 - 35 ปี กับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 -50 ปี มีการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.3 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheff) พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีไปจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

1. ทดสอบสมมติฐานการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ปกครองทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของภิญโญ สาธร (2526: 315) ที่พบว่า ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าแนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษาคือ การให้ชุมชนและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม โรงเรียนจึงควรเป็นโรงเรียนของชุมชนที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยการรู้เห็นและความร่วมมือของประชาชนและชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงมีความสำคัญ เนื่องจากทำให้ประชาชนได้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือความมั่นใจ และความนิยมให้เกิดขึ้นในชุมชน และยังสอดคล้องกับทฤษฎีระบบนิเวศวิทยา (Ecological systems theory) บรอนเฟนเบรเมอร์ (Bronfenbremer, 1979 ; อ้างถึงใน Paquette & Ryan, 2001: 1-4) ที่มีแนวคิดว่า เด็กเป็นศูนย์กลางของระบบนิเวศวิทยาที่มีระบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ก่อตัวเป็นสภาพแวดล้อมของเด็กโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมแบบแม็คโครซิสเต็ม (Macro system) ที่อาจพิจารณาได้ว่าอยู่นอกสุดเป็นโครงสร้างที่ประกอบด้วยค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural values) แต่อิทธิพลของโครงสร้างเหล่านี้สามารถส่งผ่านไปยังโครงสร้างต่าง ๆ ที่อยู่ในแต่ละชั้นได้ ซึ่งในที่สุดก็จะมีผลกระทบต่อตัวเด็ก เช่น ถ้าสังคมมีความเชื่อว่า การเลี้ยงดูลูกเป็นหน้าที่ของพ่อแม่เท่านั้น สังคมก็ไม่ต้องหาทรัพยากรหรือพัฒนาเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือพ่อแม่ซึ่งแน่นอนย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาของลูก

2. เมื่อทดสอบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ปกครองทั้ง 3 กลุ่มอายุ คือ 20 - 35 ปี 36 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์

พรรณ นันติเสน และ พัชรพิมล สุขสมจิตร ฟอกซ์ (2551) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนเทศบาลวัดพวกช้าง สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน โรงเรียนเทศบาลวัดพวกช้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ในด้านการเลี้ยงดูลูก ควรร่วมฝึกเด็กให้รู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือตนเอง ร่วมมือกับครูในการแก้ปัญหาเด็กเกี่ยวกับการเรียน และร่วมให้คำปรึกษาและแนะนำเมื่อเด็กไม่เข้าใจในการเรียนและเรื่องอื่น ๆ

2. ในด้านการสื่อสาร ควรผู้ปกครองรับรู้และปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปแนวทางเดียวกัน มีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลความประพฤติเด็กโดยให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และผู้ปกครองมีส่วนร่วมเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

3. ในด้านอาสาสมัคร ควรร่วมจัดหาสื่อ, อุปกรณ์, เงิน, งบประมาณ หรือช่วยเหลือ ด้านแรงงาน และร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้

4. ในด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ควรเมื่อนักเรียนอยู่นอกโรงเรียนผู้ปกครอง ครอบครัวสามารถทำหน้าที่แทนครูได้ มีส่วนร่วมในการทำการบ้านและร่วมกิจกรรมของเด็กที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

5. ในด้านการตัดสินใจ ควรร่วมตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน และร่วมตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการจัดการเรียนการสอน

6. ในด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ควรร่วมจัดกิจกรรมหาทุน ระดมทรัพยากร แหล่งชุมชน ร่วมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมของโรงเรียนต่อชุมชน โรงเรียนชุมชนร่วมกับโรงเรียนจัดแสดงผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนต่อสาธารณชน ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับ
หน่วยงานอื่นในชุมชน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ***คู่มือการบริหาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จีรวรรณ ปฏิวงศ์ และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2563). ***การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนวัดพีชนิมิต (คำสวัสดิ์ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1***. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). ***วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย*** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ศักดิ์ดา คำมุงคุณ. (2563). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. ***บทความวิจัยนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา (NMCCON 2020),*** เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2563.

ภัสจิรา วงษ์มาดิษฐ์. (2559). ***พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านไผ่สีทอง จังหวัดสุพรรณบุรี***. (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

เสริมศักดิ์ โรยสุวรรณ (2546). ***ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง***. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. (2563). ***รายงานข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 1***. ค้นจาก http://www.pattani1.go.th/p_ptn12/show_school.php

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. ***ข่าวศูนย์กฎหมายธุรกิจ***, 9 (91): 2.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2548). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ. ค้นจาก http://202.143.173.172~plan5005/information/53/table8.htm

เอกอนงค์ ศรีสำอาง กุลธิดา ภูมัง และเมฐินีย์ นุ้ยสุด. (2558). รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ***วารสารวิจัย มสด. สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคม***, 11(2): 163-178.

Braddy, D.A. (1991). The relationship between principal leadership style and teacher Participation in decision- making (empowerment). ***Dissertation Abstracts International,*** 53, (1): 27-A

Helberg, Susan L. (1995). **A** Study of Teacher Shared Decision- Making Staff. ***Dissertation Abstracts International***. 55, (9): 129-A.

Joyce L. Epstein. (2018). School, family, and community partnerships in teachers' professional work. ***Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy***, 44(3): 1-10 April 2018.

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

Likert, R. (1993). ***A Technique for the Measurement of Attitude***. Chicago: Rand Mc Nally.

Maslow, A. H. (1970). ***Motivation and personality***. New York: Harper and Brother.

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
Academic Administration of School under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1

สุพรรษา งอกนาเสียว
Supansa Gnognaseaw
นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: mameawniva@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ต่อ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 322 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ครูชายกับครูหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ครูที่มีกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี, 30-45 ปี และตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน และครูมีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ความคิดเห็นของครูผู้สอน

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) To study academic administration of schools under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 1. (2) To compare the opinions of teachers classified by gender, age, education level. The Research methodology was a survey research. The sample consisted of teachers in schools under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 1, totally 322 people, by using stratified random sampling. The instrument used for data collection was a five-rating scale questionnaire. The statistics used in this study were: percentage, mean, Standard Deviation and Hypothesis Testing using independent t - test and F - test.

The result of the research found that: (1) The academic administration in school under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 1 were at high level in the overall aspect (2) Opinions of male and female teachers towards academic administration were different at 0.05 statistical significant. Opinions of the teachers between the age group under 30, 30-45 years and from 46 years and over were

not different, and opinions of teachers with a bachelor degree education and higher than a bachelor degree were not different.

Keywords: Academic administration, Opinions of teachers

บทนำ

สถานศึกษาถือเป็นองค์การทางการศึกษา การบริหารงานในสถานศึกษา จะดำเนินการไปด้วยดีต้องอาศัยบุคลากรในสถานศึกษา หากพิจารณาภารกิจหลักของสถานศึกษาก็คือ การจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษานั่นเอง ครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในด้านการบริหารงานวิชาการ คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงมีอยู่กับความรู้ความสามารถของครู (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543: 2)

การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดเสริมงานด้านวิชาการ รวมทั้งงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการ จะมีขั้นการวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นการจัดการและดำเนินการ และขั้นส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง งานวิชาการในโรงเรียนจึงเป็นงานหลักในการพัฒนาคุณภาพและการบริหารที่สำคัญร่วมกัน ที่จะนำไปสู่การบริหารงานด้านวิชาการ ปัจจุบันการวางแผนหรือการจัดการในการบริหารวิชาการได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยมุ่งใช้หลักวิชาการบริหารมาเป็นเกณฑ์ เพื่อเป็นแนวทางเพื่อการดำเนินงานให้สามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ สุรพล ด่านแก้ว (2542: 1) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การวางแผนเป็นการกำหนดกิจกรรมที่จะทำในอนาคตอย่างมีเหตุผล ซึ่งบางครั้งอาจจะไม่ตรงกับเป้าหมายมากนักแต่ก็เป็นความพยายามที่จะให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด การวางแผนเป็นกระบวนการการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จในอนาคตพร้อมทั้งกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการภายใต้เงื่อนเวลา และกล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษาไว้ว่า นอกจากครูผู้สอนจะเป็นผู้มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยตรงแล้วยังต้องมีบทบาทหน้าที่ในการให้ความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาหรือการบริหารจัดการภายในของสถานศึกษาทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารวิชาการในสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งเริ่มตั้งแต่การร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบและทบทวนและร่วมปรับปรุงพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีหน่วยงานในสังกัดที่ต้องรับผิดชอบ ให้สนองตอบต่อนโยบายและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะได้มีกรอบใช้ในการวางแผนการศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นสูงสุด และถ้าหากจะพูดถึงด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า มีปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น การใช้หลักสูตรสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับสภาพโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากส่วนใหญ่ยังยึดติดกับแนวคิดเดิมภาระงานมีมากทำให้ไม่สามารถบริหารงานด้านวิชาการได้เต็มที่ ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อนำผลจากการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ต่อการบริหารงานวิชาการ

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ต่อการบริหารงานวิชาการ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่สามารถพัฒนาได้มีจำนวน 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นประเด็นในการวิจัยซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2) การบริหารกระบวนการเรียนรู้ 3) การบริหารการวัดผล ประเมินผล 4) การบริหารสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี และ 5 การบริหารนิเทศการศึกษา กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**

สถานภาพของครู

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

2.2 30 – 45 ปี

2.3 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

3.1 ปริญญาตรี

3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
2. การบริหารกระบวนการเรียนรู้
3. การบริหารการวัดผล ประเมินผล
4. การบริหารสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
5. การบริหารการนิเทศการศึกษา

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 1,936 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่สุ่มมาเป็นตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอแกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ประชากรจำนวน 1,936 คน ได้จำนวนตัวอย่าง 322 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่งในที่นี้มี 4 ชั้นภูมิ ตามขนาดโรงเรียนคือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ และ 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งคำถามเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

แบบสอบถามมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปร แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach’s alpha coeffcient) พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธ์ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 แสดงว่า แบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและโดยรวม

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแปลผล ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษาของครู โดยใช้การทดสอบแบบที (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน พบว่า เป็นเพศชาย 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เพสหญิง 242 คน คิดเป็นร้อยละ 75 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 อายุระหว่าง 30 - 45 ปี 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 และอายุ 46 ปีขึ้นไป 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน เป็นร้อยละ 10.2

2. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านการวัดผลประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.48) ส่วนด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.30)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 สรุปได้ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของครูเพศชายกับครูเพศหญิงต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ระหว่างกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี, 30-45 ปี และตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป ปรากฏว่าในภาพรวม ความคิดเห็นของครูทั้ง 3 กลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.3 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นโรงเรียนที่มีศักยภาพ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและคณะครูผู้สอนในโรงเรียนส่วนใหญ่ จึงมีแนวคิดว่าจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะในด้านวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน การรักษาชื่อเสียงของโรงเรียนซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลสะท้อนกลับไปสู่ความก้าวหน้าและความภาคภูมิใจของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ ธรรมบำรุง (2557: 188) ได้สรุปว่า งานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นหัวใจของการบริหารงานของโรงเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งจะหาวิธีหรือแนวทางจะทำอย่างไรที่จะให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะ ตลอดจนมีค่านิยมการเป็นพลเมืองดีให้ครูสอนเกิดความพึงพอใจ และความรักในอาชีพ ผู้ที่ทำหน้าที่นี้โดยตรงได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หรืออาจมอบหมายให้หัวหน้าสายควบคุมทางด้านบริหารงานวิชาการหรือการบริหารงานด้านหลักสูตร ผู้ที่ทำหน้าที่นี้จะต้องทุ่มเทใช้เวลาอย่างน้อยร้อยละ 60 ของเวลาทั้งหมด งานด้านอื่น ๆที่มีอยู่ เช่น งานสร้างความสัมพันธ์กันชุมชน งานบริหารบุคคล งานธุรการ งานเหล่านี้เป็นงานที่ช่วยสนับสนุนด้านวิชาการ เพราะฉะนั้นครูใหญ่ จะพึงตระหนักว่างานบริหารวิชาการนั้นเปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงานทั้งหมดในโรงเรียน

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเพศชายและครูเพศหญิงต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูทั้งสองกลุ่มในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากเมื่อมองในมุมมองของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรแล้ว ครูเพศชายจะมีความใส่ใจต่อการบริหารงาน วิชาการมากกว่าครูเพศหญิงเพราะครูเพศชายมีแรงขับภายในในประเด็นความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่าครูเพศหญิง

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู 3 กลุ่มอายุ คือ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี 2) อายุ 30-45 ปี และ 3) อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป พบว่า ความคิดเห็นของครูทั้ง 3 กลุ่มอายุมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อย พบว่า ครูกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับครูกลุ่มอายุ ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันใน 2 ประเด็นย่อยคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากครูกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ทำให้การคิดวิเคราะห์ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนยังไม่ครอบคลุมประเด็นสำคัญและลึกซึ่งเท่ากับกลุ่มครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู 3 กลุ่มอายุ คือ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี 2) อายุ 30-45 ปี และ 3) อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป พบว่า ความคิดเห็นของครูทั้ง 3 กลุ่มอายุมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อย พบว่า ครูกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับครูกลุ่มอายุ ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันใน 2 ประเด็นย่อยคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากครูกลุ่ม อายุต่ำกว่า 30 ปี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ทำให้การคิดวิเคราะห์ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนยังไม่ครอบคลุมประเด็นสำคัญและลึกซึ่งเท่ากับกลุ่มครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

4. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นครูที่จบปริญญาตรีและครูที่จบสูงกว่าปริญญาตรีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูทั้งสองกลุ่มในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูทั้งสองกลุ่มนี้ เมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการจะได้รับการปฐมนิเทศในเบื้องต้นซึ่งการบริหารงานวิชาการ จะเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ครูทุกคนต้องรับทราบ และสิ่งเหล่านี้ครูได้เรียนรู้ในเชิงหลักวิชาการจากการเรียนรู้ในวิชาครูมาแล้ว เมื่อปฏิบัติงานก็ได้เรียนรู้ในเชิงปฏิบัติประกอบกับศึกษาจากร่องรอยที่มีการจัดทำไว้แล้ว ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทั้งสองกลุ่มจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการทุกส่วนควรร่วมมือกัน วางแผนพิจารณาแนวทางปฏิบัติและแนวทางแก้ไข เพื่อขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงานวิชาการ

1.2 ควรนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 5 ด้านนี้ ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นประโยชน์และข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยในเชิงลึกเพื่อค้นหาปัจจัยที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้กลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). ***การกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน***. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). ***การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.*** กรุงเทพมหานคร: อักษราการพิมพ์.

ดำรง ศิริภักดี. (2558). ***ปัญหาและสาเหตุการบริการงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตและนอกเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12***. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ถวิลย์ อรัญเวศ. (2555). สถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ. ***กรมวิชาการ,*** 5(3): 6.

ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2561). รูปแบบการบริหารงานวิชาการ และการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์เชิงปริมาณผสานเชิงคุณภาพ. ***วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.,*** 11(1), (มกราคม-มิถุนายน), 126-145.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). ***วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย*** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). ***การบริหารงานวิชาการ*** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริม.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2541). ***แนวทางและแนวปฏิบัติในการดำเนินการวัดผล.*** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุชีพ ทองฉิม. (2558). ***ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.*** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

สุเมธ ขามรัตน์. (2558). ***ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี.*** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2563). ***รายงานข้อมูลโรงเรียนในสังกัด สพป.*** สืบค้นเมื่อจาก http://www.chaiyaphum 1.ge.th/p_ptn12/show_school.php

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545***. กรุงเทพมหารคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

Chester, N. M. (1996). ***An introduction to school administration: Selected reading.*** New York: Mcmillan Company.

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

Likert, R. (1993). ***A Technique for The Measurement of Attitude.*** Chicago: Rand Mc Nally.

Miller, V. (1965). ***The public administration of school***. New York: Macmilan.

Wiliams, V. M. (1972). An in-depth investigation of explicit tasks performed by selected Indiana junior high school principals. ***Dissertation Abstracts International***. 32(9): 4909-A.

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

The Study of Academic Leadership of School Administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area 3

สุวรรณา ตรีคงคา
Suwanna Treekongca
นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: Komamoon7377@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษาของครูกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 290 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratifiled Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า ครูชายกับครูหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน สำหรับการเปรียบเทียบด้านอายุ พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่จบการศึกษาปริญญาตรีกับจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purpose of this research were to 1) study academic leadership of school administrators under the Office of Suphanburi Primary Educational Service Area 3 and 2) compare academic leadership of school administrators under the Office of Suphanburi Primary Educational Sevice Area 3 classified by gender, age and educational level. The sample consisted of teachers in schools under the Office of Suphanburi Primary Educational Service Area 3, totally 290 people, by using stratified random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used in this study were: percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing using independent t-test.

The results showed as follows: 1) The academic leadership of school administrators under the Office of Suphanburi Primary Educational Service Area 3 were at high level in overall and each aspects.

2) The results of the hypothesis testing at the 0.05 significance level were as follows: male and female teachers had no different opinions towards academic leadership of school administrators both overall and each aspects, teachers of different age had no different opinions towards academic leadership of school administrators, teachers with bachelor degree and with higher than bachelor degree had no different opinion towards academic leadership of school administrators.

Keywords: Academic leadership, school administrator

บทนำ

จากความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา ที่ 6 กำหนดไว้ว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข"และในมาตราที่ 7 กำหนดไว้ว่า "ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รู้จักรักษาส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ กีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อัน เป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดวิเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง" อย่างไรก็ตาม ในการที่จะจัดการศึกษาให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา ดังกล่าวนั้นบุคลากรสำคัญที่เป็นผู้ปฏิบัติในการจัดการศึกษาคือครู และผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา จึงควรพัฒนาคุณภาพงานวิชาการทั้งปัจจัยด้านบุคคล กระบวน การผลผลิตและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549: ก, 6-9) ตลอดจนต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการกระตุ้น ให้บุคลากรในองค์การใช้ศักยภาพในการทำงานให้เกิดผลสูงสุดเพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เทื้อน ทองแก้ว, 2545: 35) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงพฤติกรรมและการแสดง ออกให้เหมาะสม ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงมากที่สุด คือการทำใจให้เป็นคนที่มีคุณธรรม ด้วยการพัฒนาคุณลักษณะจากภายใน เรียกว่า ความสวยที่เกิดจากการเป็นคนที่มีจิตใจดีงามนั่นเองซึ่งปัจจัยสำคัญในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ โดยโรงเรียนที่นักเรียนมีคุณภาพดีมักมาจากโรงเรียนที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้ความสนใจงานวิชาการอย่างจริงจังมีความรับผิดชอบ และอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จึงจะทำให้คุณภาพการศึกษาของนักเรียนมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังเช่นงานวิจัยของ สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2543: 35 ; อ้างถึงใน ทัศนีย์ เนตรปะโคน, 2552: 3 ที่กล่าวว่าปัจจัยในการสร้างเสริมการเรียนที่จะทำให้คุณภาพการเรียนของเด็กไทยได้มาตรฐานสูงระดับโลกได้คือ "ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง" เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีความสงสัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 นี้จะมีลักษณะเหมือน หรือแตกต่างกันหรือไม่ และมีภาวะผู้นำในลักษณะใด พฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ดี พฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ต้อง ปรับปรุงบ้าง จึงต้องมีการศึกษาอย่างเป็นระบบดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการให้ข้อเสนอแนะสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดนโยบาย ตลอดจนพัฒนา ปรับปรุง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาในด้านการบริหารงานวิชาการให้ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพ การศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงนำเอาวัตถุประสงค์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
สถานภาพของครู	**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**
1. เพศ - ชาย - หญิง **2. อายุ** - ตั้งแต่ 20-40 ปี - มากกว่า 40 ปีขึ้นไป **3. ระดับการศึกษา** - ปริญญาตรี - สูงกว่าปริญญาตรี	ประกอบด้วย 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านการพัฒนาการกระบวนการเรียนรู้ 3. ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 125 โรงเรียน ซึ่งมีข้าราชการครู จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,132 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 ที่สุ่มมาเป็นตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอแกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ประชากรจำนวน 1,132 คน ได้ จำนวนตัวอย่าง 290 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratifled Random Sampling) ให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่งในที่นี้มี 3 ชั้นภูมิ ตามขนาดโรงเรียนคือ 1)

โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ (ไม่มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการนิเทศภายในเรียน แบ่งระดับตามการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์น้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
คะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
คะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

แบบสอบถามมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปร แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Ty out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรเท่ากับ 0.87 จะเห็นได้ว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 แสดงว่า แบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งไปยังสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อขอเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean)กำหนดขอบเขตของ ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลความว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลความว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลความว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลความว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลความว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และอายุ โดยการวิเคราะห์ด้วยค่า Independent t-testส่วนระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One way ANOVA) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (X = 3.66) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ (3) ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า

2.1 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเพศชายกับเพศหญิงต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

2.2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 20 - 40 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูผู้สอนโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่จบปริญญาตรีกับจบสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

อภิปรายผล

1. การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาถือว่างานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน จะต้องมีการกำกับอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษาในทุกโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 47 ถึงมาตราที่ 49 ได้ระบุไว้ว่า ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ อันประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกที่ต้องรับการประเมิน

อย่างน้อย 1 ครั้งในทุกห้าปี และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ซึ่งทุกโรงเรียนจะต้องดำเนินการปรับปรุงพัฒนางานให้ได้มาตรฐานการประกันภายใน 14 มาตรฐานเช่นเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548: 39-40) และเหตุผลอีกประการหนึ่งอาจเป็นเพราะข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ข้อ 7 ที่ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพในด้านวิชาการของผู้บริหารไว้ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการศึกษา นโยบายและการวางแผนการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัยทางการศึกษาตลอดจนผู้บริหารจะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรองอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549: 13-14) จากเหตุผลดังกล่าวจึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษา พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญระหว่างเพศชายกับเพศหญิงเท่าเทียมกัน เพราะงานวิชาการใช้สติปัญญา ความรู้ความเข้าใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปัจจุบันครูชายและครูหญิงได้รับการศึกษาในระดับใกล้เคียงกัน มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้เท่าเทียมกัน จึงมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ยามาดา (Yamada, 2000; อ้างถึงใน โยธิน สกุลเดช, 2548, 23-24) ได้ทำการวิจัยถึงความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนียพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสบการณ์ในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน จากการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

3. ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีอายุตั้งแต่ 20-40 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุและครูที่มีอายุน้อยจะต้องหาโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติเมื่อมีเหตุการณ์หรือมีปัญหาให้แก้ไขก็สามารถแก้ไขได้ เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษา พบว่า ทั้งจบการศึกษาปริญญาตรีและจบสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะครูที่จบการศึกษาปริญญาตรีและจบสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับการศึกษาอบรมสม่ำเสมอ จึงมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้มากขึ้น ซึ่งมักจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิชาการอยู่เสมอ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกากรอง ศรีประไหม (2558) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแบบภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้อำนวยการเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ ๆ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำกับ ติดตามให้นำผลการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยมีการประเมินที่หลากหลาย และต่อเนื่องและเน้นการประเมินตามสภาพจริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. ควรศึกษาสภาพปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3. ควรศึกษาเชิงลึกถึงความต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กิตติวรรณ แสนโท. (2556). ***การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง.*** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เกตุผกา มานะกิจ. (2554). ***การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหาร วิชาการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.*** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). ***ทักษะภาวะผู้นำ.*** กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ช่อพุธ รุ่งอรุณ และธีระวัฒน์ มอนไธสง. (2563). แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ***วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์,*** 22(1) (มกราคม - มิถุนายน 2563): 81-94.

เทื้อน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. ***วารสารวิชาการ,*** (9): 35-43.

ทัศนีย์ เนตรประโคน. (2552). ***สภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อำเภอประโคนชัย.*** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์

ธีระ รุญเจริญ. (2546). ***การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา***. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2549). **ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา: สภาพปัญหาและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). ***การวิจัยเบื้องต้น*** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปาลิดา ยงทวี และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่ประสบความสำเร็จ. ***วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา,*** 10(3): 174-188. สืบค้นจาก https://so01.tci-thaije.org/index.php/OJED/article/view/3553

ปรเมศร์ ชะโลธร และวลัยพร ศิริภิรมย์. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยธนบุรี. ***วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา,*** 10(3): 1-15. สืบค้นจาก https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/35536/33509

ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). ***การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.*** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

วิภาวดี ชีวะผลาบูรณ์ . (2553). ***รูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร.*** (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.

วันเพ็ญ รัตนอนันต. (2555). ***การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2.*** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2562). ***สารสนเทศทางการศึกษาประจำปี 2562.*** สืบค้นจาก http://spb3.go.th/spb3/index.php

สุนทร โคตรบรรเทา. (2547). ***ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา.*** ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

อำรุง จันทวานิช และไพบูลย์ แจ่มพงษ์. (2542). การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพ. ***วารสารวิชาการ,*** (9): 2-12.

Anderson, L. W., & Pigford, A.B. (2000). ***Removing administrative impediments to instructional improvement Efforts.*** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B. M. (1998). ***Transformational Leadership: Industrial, Military and Educational Impact Mahwah.*** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Cavazos, J.M. (1999). **The instructional leadership if high school principals in successful Hispanic Majority high schools**. (Ph. D. Dissertation). Faculty of Graduate School, The University of Texas at Austin.

Dennerling, G. R. (1999). The middle school principal: An analysis of Instructional Leadership. **Dissertation Abstracts International**, 60(04): 951-A.

Hawkins, T. L. (2002). ***Principal leadership and organization climate: A study of perceptions of leadership behavior on school climate in international school.*** Ed.D. Dissertation, University of Minnesoto.

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

Mickey, B. H. (2000). ***Instructional Leadership: A vehicle for one urban principal to effective pedagogical restructuring in a Middle School.*** (Ed.D. Dissertation). Temple University.

Young, F. R. (1994). The relationship between Mississippy post-secondary trict vocational director' leadership styles and faculty job sati, ***Dissertation Abstracts International.*** 54(7): 2426-A.

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

Teachers' Opinions on the Desirable Characteristics of the School Administrators under the Office of Chumphon Primary Educational Service Area 2

หริญวราห์ เพชรพรหม
Harinwarah Phetprom
นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: kurnueng030930@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าทีแบบข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการให้คะแนนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ทางวิชาการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความเป็นผู้นำ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของครู พบว่า ครูชายกับครูหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) study teachers' opinion on the desirable characteristics of the school administrators under Chumphon Primary Educational Service Area 2; and 2) compare teachers' opinion on the desirable characteristics of the school administrators under Chumphon Primary Educational Service Area 2. This research was a survey research. The sample were 285 school teachers under Chumphon Primary Educational Service Area. classified by gender and working experience. The sample consisted of teachers in schools under Chumphon Primary Educational Service Area 3, totally 285 people, The instrument used for data collection was a five rating scale questionnaire. The statistics used in this study were: percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing using independent t-test and analysis of variance

The research results were as follows: 1) Teachers' opinion on the desirable characteristics of the school administrators under Chumphon Primary Educational Service Area 2 were at high level in overall and each aspects; and 2) The results of pothesis testing showed that male and female teachers had no difference in opinion on the desirable characteristics of the school administrators both overall and each aspects. Teachers with different work experiences had no difference in opinion on the desirable characteristics of the school administrators both overall and each aspects.

Keywords: Desirable Characteristics, School Administrators

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนา ทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในยุคของการเปลี่ยนแปลงควรให้ความสำคัญกับความเป็นมืออาชีพและสามารถพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารคือบุคคลสำคัญที่บุคลากรในหน่วยงานและสังคมภายนอกคาดหวังว่า ผู้บริหารคือผู้นำที่สามารถจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรเติบโตก้าวด้วยดี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถ ซึ่งจะนำองค์กรให้ประสพความสำเร็จในการดำเนินงาน ไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นของภาครัฐหรือเอกชน และไม่ว่าอยู่ในระดับใด ผู้นำส่วนใหญ่ล้วนมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาและการดำเนินงานขององค์กร เพราะจะทำให้ทุกส่วนในองค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทางที่องค์กรต้องการ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อกล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหารดูเหมือนจะมีการกล่าวไว้มากมาย ซึ่งผลจากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการซึ่งมีทั้งของไทยและต่างประเทศ ดังที่ บุรัญชัย จงกลนี (ม.ป .ป.: 11-12) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหารที่ดีว่าควรมีลักษณะดังต่อไปนี้คือเฉลียวฉลาดแต่ไม่อวดฉลาด มีความสามารถรอบด้าน มีพลังผลักดันภายใน ให้กระตือรือร้นอยู่เสมอ ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ กล้าหาญทั้งกายและใจ มีความคิดริเริ่ม รู้จักวิธีส่งเสริม และบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา การเสียสละปราศจากการเห็นแก่ตัว มีความยุติธรรมวางตัวดี กระตุ้นให้ผู้น้อยมีความภูมิใจในงานของตน ให้เกียรติในผลงานที่ผู้น้อยได้ปฏิบัติ ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม ให้ทำงานแทนกัน ได้ใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถ และมีการพัฒนาฝีมือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร หรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

แต่จากสภาพปัจจุบันยังพบลักษณะพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของผู้นำ ซึ่ง ชะลอ ธรรมศิริ (ม.ป.ป.) กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่าผู้นำที่ไม่ดีโดยทั่ว ๆ ไปนั้น จะมีลักษณะอย่างนี้ คือ ไม่ไว้ใจลูกน้อง คำสั่งคลุมเครือ ความไม่แน่นอน การ

มองข้ามความสามารถของลูกน้อง เลือกที่รักมักที่ชัง หัวเก่าเกินไป การใช้สิทธิพิเศษในทางที่ผิด ที่ทำให้ระบบแห่งการพัฒนาและการคาดหวังในองค์กร ระบบงานล้มเหลว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการ ซึ่งผู้นำในระบบดังกล่าว นับว่าเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นที่ขาดไม่ได้ แม้ว่าระบบราชการจะมีระเบียบวินัยที่เคร่งครัดมากเพียงใดก็ตาม เพราะระบบราชการถือว่า ผู้นำองค์กรเป็นเสมือนอำนาจการตัดสินใจที่แท้จริง บางครั้งเราจะพบเห็นผู้นำในระบบนี้ มีหน้าที่เพียงการสั่งการและวินิจฉัยโดยใช้ระเบียบ กฎหมายเป็นเกราะสำหรับการทำงานเท่านั้น ความพิการทางพฤติกรรมของผู้นำในระบบราชการ จึงปรากฏให้เห็นมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ เพราะผู้นำในระบบนี้เป็นระบบเก่าสุด ที่ยังเป็นระบบการปกครองของสังคมที่ กำลังพัฒนาการยึดมั่นอยู่กับระเบียบวินัยที่เพียรใช่ เพื่อพยุงฐานะตนเองยังเด่นชัดมาก ดังนั้นบุคคลที่ไต่เต้าขึ้นมาเป็นผู้นำในระบบนี้จะมีความมั่นคงมาก เพราะถูกอุปถัมภ์โดยเงื่อนไขของกฎหมายจนทำให้บางคนอาจหลงลืมสถานภาพที่แท้จริงของตนเองไป เห็นหัวโขนสำคัญกว่าหัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นเสมือนมือเท้า ในกรสร้างงานให้กับองค์กรของตน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556: 222)

ดังนั้น ผู้นำ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์การ แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับการบริหารจัดการอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่าง

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนรวม 119 แห่ง และมีครูจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,013 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้ แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะ ด้านความรู้ทางวิชาการ และคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2563 ถึง เดือนธันวาคม 2563

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนก ตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ใน 4 ด้าน (สัมมา รธนิธย์ 2556:93; กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
2. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ
3. คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และ
4. คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับการบริหารจัดการอย่างสูงสุดต่อไป
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการวางแผนพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 มีจำนวนโรงเรียนสังกัด 119 โรงเรียน ซึ่งมีครูจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,013 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งจะเป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ตามแนวคิดของเบล็คและมูตัน (Blake and Mouton, 1982 อ้างอิงในสัมมา รธนิธย์, 2556: 93) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่แยกตามตัวแปร ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งตน 2) พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ที่สุ่มมาเป็นตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอแกน(Krejcie & Morgan, 1970) ที่ ประชากรจำนวน 1,013 คน อ่านค่าจำนวนตัวอย่างจากตาราง ได้จำนวนตัวอย่าง 285 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง ในที่นี้มี 3 ชั้นภูมิ ตามขนาดโรงเรียนคือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ (ไม่มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2) จำนวนโรงเรียนและจำนวนครูในโรงเรียนแต่ละชั้นภูมิ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยมีการพัฒนาข้อคำถามมาจากแบบสอบถามของเรวดี ซ้อนเพชร (2556: 214-224) ประกอบด้วยข้อคำถามที่จำแนกตามตัวแปร

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 นั้นเป็นแบบสอบถามประเภทจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของ Likert Scale โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

การสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือนั้น ผู้วิจัยได้การสร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ทำการสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) พิจารณาสำนวนภาษาตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเครื่องมือวิจัยอีกครั้งหนึ่ง หลังจากปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านแล้วได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ แต่มีคุณลักษณะที่เหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Alpha Coefficient Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้รู้จักลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนา

ระดับตัวแปรแต่ละตัวในกรอบแนวคิดการวิจัยที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สถิติพรรณนาหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Perentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบียงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequencies) แล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 เป็นเพศหญิง 205 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 ตามลำดับ

ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ($\overline{X}$ = 4.44) คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.33) และ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ($\overline{X}$ = 4.30)

ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย

เหมาะสมกับกาลเทศะ ($\overline{X}$ = 4.65) มีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ ($\overline{X}$ = 4.50) และมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก กล้าหาญ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.48)

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการให้คะแนนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นจากมากไปน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของครู พบว่า ครูชายกับครูหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และรายด้าน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

อภิปรายผล

1. ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถนศึกษาด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมมีการให้คะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งกายสะอาด เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ มีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก กล้าหาญ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ตามรายละเอียดดังนี้

1.1 ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมมีการให้คะแนนอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม เมตาธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ รับผิดชอบต่อหน้าที่และการกระทำของตน และมีความฉลาดไหวพริบสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

1.2 ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านความรู้ทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความรู้และคุณวุฒิด้านการศึกษาตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดในกฎหมายวิชาชีพมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ และเรียนรู้ตลอดชีวิต ใฝ่เรียนรู้ มุ่งพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่เสมอ และสามารถบูรณาการความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

1.3 ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านความสามารถในการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตาม ลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา และมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษา ด้านบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏ เช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์พื้นฐานของบุคคลที่ชี้ถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประจำตัวที่สำคัญที่จะนำไปสู่การ

พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงทางด้านบุคลิกภาพ ต้องมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใสอารมณ์ดี มีมารยาทในสังคม แต่งกาย เรียบร้อย มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีปฏิภาณไหวพริบ

5. ผลการศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าจากข้าราชการครูเห็นว่า หน่วยงาน หรือองค์การจำเป็นต้องมีผู้นำ หรือหัวหน้า เพื่อนำการทำงาน เป็นผู้เชื่อมประสานงาน ผู้ตัดสินใจตลอดจนการควบคุมหรือจัดการให้การดำเนินงานขององค์การ บรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ยุคปฏิรูปการศึกษา มีวิสัยทัศน์ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน มอบหมายงานตรงตามความสามารถ จูงใจผู้ร่วมงาน พัฒนาทีมงานอยู่เสมอ ตัดสินใจอย่างมีข้อมูล เป็นผู้มีบารมีประสานงานได้ดี

6. ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรู้ทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเข้าสู่ตำแหน่งนั้นจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียนและประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคล เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ จึงทำให้มีความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
ที่ดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพ เหตุผลสำคัญคือ ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 7 มาตราที่ 53 วรรค 2 ระบุว่า ให้บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งใบอนุญาตประกอบ

7. ผลการศึกษาด้านความสามารถในการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ และความรับผิดชอบที่หนักยิ่งกว่าบุคคลทั่วไปผู้บริหาร
สถานศึกษาจึงจำเป็น ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถควบคุมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะต้องดูแลบริหารจัดการทั้งหมดภายในสถานศึกษาอีกทั้งยังต้องคอยปกครองครูให้ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องเรียบร้อย ฉะนั้นการที่จะเป็นผู้นำของบุคลากรทางการศึกษา เหล่านี้ได้นั้น จึงควรต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านทักษะอันเป็นความสามารถที่ผ่านกระบวนการของความรู้ จนกระทั่งกลายเป็นความชำนาญที่จะสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาได้ มีเทคนิคการจัดระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย สุตรีศาสตร์ และคณะ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความความสามารถในการบริหาร อยู่ในระดับทรรศนะนักบริหารมืออาชีพว่าควรจะมีการประสานสิบทิศ นักบริหารมืออาชีพจำต้องเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับ หน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้

8. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูที่ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครู ที่มีภารกิจงานที่เป็นผู้ให้การศึกษากับนักเรียนในโรงเรียนที่มีบริบทด้านแวดล้อมต่าง ๆ คล้าย ๆ กัน และผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันส่งผลให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีแนวคิดที่คล้ายคลึง

9. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การศึกษาเอกสารทางวิชาการ การได้รับข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยี การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การได้รับการนิเทศ ฉะนั้นจึงทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับใกล้เคียง

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ. (2594). ***การกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน***. สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). ***หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.*** สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จินดา พุ่มสกุล. (2553). ***คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เต็มสิริ ทิพย์จันทา. (2553). ***คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ถวิล อรัญเวส. (2544, กุมภาพันธ์). นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา. ***วารสารวิชาการ,*** 4(2): 17-18.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). ***การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา***. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2548). ***สู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ***. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระชัย เชมนะสิริ. (2549). ***เรื่องน่าคิดชีวิตคนทำงาน***. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้น ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2551). ***หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา***. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เทียมฝ่า.

บุรัญชัย จงกลนี. (ม.ป.ป.). ***คุณธรรมของนักบริหาร***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สัตยการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). ***การวิจัยเบื้องต้น*** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). ***การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน***. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2552). ***ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา***. ค้นจาก http://school.obec.go.th/bankudchiangmee/vicakan7.htm.

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

The Study of Teacher' Satisfaction Forward Administrator' School Administration Under The Kanchanaburi Primary Educational ServiceArea Office 3

รังสรรค์ ปริวัตตา[*1], จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และธัญศญา ธรรศโสภณ[3]
Poonyisa Aksorn[*1], Jutharat Nirundorn[2] and Thansaya Tassopon[3]
[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: poonyisa1532@gmail.com

บทคัดย่อ

การเปรียบเทียบวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา อาชีพ และอายุ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากร คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 รวมทั้งหมดจำนวน 1,314 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำนวน 297 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) วิธีดำเนินการวิจัยมี 6 ขั้น ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล (5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ (6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ t – test (Independent)

ผลการวิจัย พบว่า (1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการเปรียบเทียบ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the satisfaction of the basic education committees towards educational administration at small schools under the Mahasarakam Primary

Educational Service Area Office 1 and (2) compare the satisfaction of the basic education committees towards educational administration at small schools under the Mahasarakam Primary Educational Service Area Office 1; which classified by gender, occupation and educational level.

Research methodology was descriptive research. The population, totaling 1,314 teachers, included 298 committees Samples, totaling randomized by Stratified Random Sampling. Research procedure consisted of 6 steps; (1) population and sample (2) research instrument (3) construction of research instrument (4) data collection (5) data analysis and (6) Statistics used for data analysis. The instrument used for data collection was a questionnaire which 5 rating scales. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test (Independent)and F-test.

Major Findings: (1) The study the satisfaction of the basic education committees towards educational administration at small schools under the Mahasarakam Primary Educational Service Area Office 1, In the overall and all aspects were at the highest level. (2) Compare the satisfaction of the basic education committees towards educational administration at small schools under the Mahasarakam Primary Educational Service Area Office 1, classified by occupation and educational level. The overall and in all aspects level were not different and classified by gender level overall and in all aspects level were a statistically significant different at .01.

Keywords: satisfaction, educational administration at small schools

บทนำ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มุ่งพัฒนาให้คนไทยทุกช่วงวัย เป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดีครอบครัวอบอุ่น เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมถึงมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพรวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 15)

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของการเปรียบเทียบ จึงได้ตราพระราชบัญญัติการเปรียบเทียบแห่งชาติ เพื่อให้การจัดการเปรียบเทียบเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดารงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขโดยยึดหลักการจัดการเปรียบเทียบ 3 ประการ คือ เป็นการเปรียบเทียบตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการเปรียบเทียบและ พัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การเปรียบเทียบ สถานการเปรียบเทียบและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงการเปรียบเทียบธิการ, 2542: 23) ภารกิจอีกส่วนหนึ่งของสถานการเปรียบเทียบที่พระราชบัญญัติการเปรียบเทียบแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงการเปรียบเทียบธิการกระจายอำนาจจัดการเปรียบเทียบให้สถานการเปรียบเทียบมีอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว แบ่งงานออกเป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป โดยมีงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลัก สูตรอย่างมีประสิทธิภาพของการบริหารการดำเนินงานของสถานการเปรียบเทียบขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการสถานการเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้านวิชาการผลผลิตที่ได้คือคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ความสำเร็จ

หรือการล้มเหลวของการพัฒนาคุณภาพการเปรียบเทียบจึงอยู่ที่การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานการเปรียบเทียบเป็นสำคัญ (สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ์, 2549: 2)

การพัฒนาการเปรียบเทียบจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการเปรียบเทียบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารสถานการเปรียบเทียบ การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูและบุลากรทางการเปรียบเทียบ โดยอาศัยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ Maslow (1954: 370-396) เสนอไว้ คือ มนุษย์มีความต้องการ 5 ขั้น คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และต้องการสำเร็จสมหวัง ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อม การทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ถ้าครูและบุคลากรมีขวัญที่ดีก็จะเกิดความร่วมมือในการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานการเปรียบเทียบที่จะต้องหมั่นตรวจสอบหรือวัดขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรอยู่เป็นระยะ เพื่อจะได้จัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและสังคมให้เอื้อต่อการเกิดขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร อันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา อาชีพ และอายุ

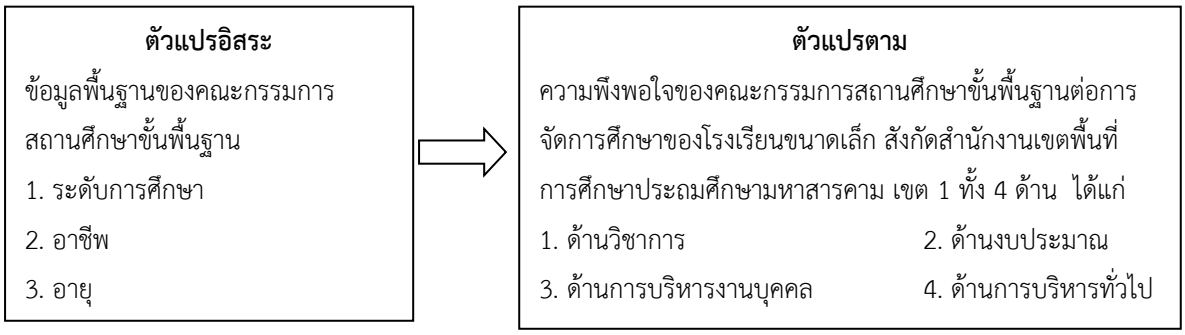
คำถามการวิจัย

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา อาชีพ และอายุ แตกต่างกันหรือไม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 รวมทั้งหมดจำนวน 1,314 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำนวน 297 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา ใน 4 ด้านคือ

2.1 ด้านวิชาการ

2.2 ด้านงบประมาณ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการเปรียบเทียบครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการเปรียบเทียบ 2563 จำนวน 9 โรงเรียน ซึ่งมีครูผู้สอนทั้งหมด จำนวน 130 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเปรียบเทียบครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการเปรียบเทียบ 2562 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน Krejcie & Morgan; (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542: 148-149) และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการเปรียบเทียบ เป็นแบบสอบถามที่ผู้การเปรียบเทียบได้ปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยจำแนกออกเป็น 4 ด้าน มีจำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพ โดยมีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบเอกสารหลักการทฤษฎีจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. การเปรียบเทียบวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. เขียนแบบสอบถามฉบับร่างตามโครงสร้างของเนื้อหาตามขอบข่ายการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยจำแนกออกเป็น 4 ด้าน มีจำนวน 40 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. เขียนแบบสอบถามฉบับร่างตามโครงสร้างของเนื้อหา ครอบคลุมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือจาก ประชา สำโรงลุน มี 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

5. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่มีข้อคำถามของตอนที่ 2 การบริหารงาน 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อและข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความเที่ยงตรงของข้อความถามแต่ละข้อใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0

6. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชียวชาญและนำเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

7. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนวัดกลางบางแก้ว จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือแบบมาตรส่วนประมาณคำตามวิธีของCronbach (1970) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่ามากกว่า หรือ เท่ากับ 0.7 และ 8. แบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้วเป็นแบบสอบถามฉบับจริงนำไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจกคณะการเปรียบเทียบศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะการเปรียบเทียบศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การเปรียบเทียบประถมการเปรียบเทียบกาญจนบุรี เขต 3 ขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การเปรียบเทียบประถมการเปรียบเทียบนครปฐมเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 298 คน จำแนกตามอายุได้เป็น อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.01 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.18 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.59 และอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.83 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ได้เป็น จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.09 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.24 จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.36 และจบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.51 จำแนกตามอาชีพ ได้เป็น อาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อย

ละ 27.85 อาชีพลูกจ้างเอกชน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.72 อาชีพกิจการส่วนตัว จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.44 อาชีพเกษตรกร จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.21 และอาชีพอื่น ๆ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.78

2. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต1 ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 298 คน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต1 มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S = 0.69) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.69, S = 0.62) รองลงไปคือด้านการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 4.56, S = 0.73) ด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.51, S = 0.86) และด้านงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.41, S = 0.75) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก แยกตาม อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติ F (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเมื่อเปรียบเทียบตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า F = 3.389 Sig.= .010) และเมื่อเปรียบเทียบตามระดับอายุแยกรายคู่พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า F = 18.986 Sig. < .000)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เปรียบเทียบตามอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า F = 15.693 Sig. < .000)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต1 ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ เมื่อจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าช่วงอายุที่มีความถี่มากที่สุดคือ อายุ 51 – 60 ปี (ร้อยละ 38.59) รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปี (ร้อยละ 27.18) ทั้งนี้อาจเกิดจากประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้แทนครู ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วงดังกล่าวนี้ และช่วงอายุที่มีความถี่น้อยที่สุดคืออายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 2.01) อาจเกิดจากผู้ที่มีอายุในช่วงนี้ยังขาดความรู้ ประสบการณ์ ไม่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ๆ ในแต่ละกลุ่ม จึงไม่ได้รับคัดเลือกมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมากนัก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับการศึกษาที่มีความถี่สูงสุดคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 36.24) รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป (ร้อยละ 26.51) และระดับการศึกษาที่มีความถี่น้อย

ที่สุดคือระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 4.36) เมื่อจำแนกตามอาชีพพบว่าอาชีพที่มีความถี่สูงที่สุดคืออาชีพเกษตรกร (ร้อยละ 31.21) อาจเกิดจากการที่คนในชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร รองลงมาคืออาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 27.85) อาจเกิดจากเกณฑ์ที่กำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละโรงเรียนจะต้องมีกรรมการอย่างน้อย 2 คน จาก 9 คน ที่เป็นข้าราชการคือผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้แทนครู และอาชีพที่มีความถี่น้อยที่สุดคืออาชีพลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 8.72)

2. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต1 ประกอบด้วยด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต1 มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.55, S = 0.69) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด แสดงว่าโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต1 มีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก แยกตาม อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติ F (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเมื่อเปรียบเทียบตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อเปรียบเทียบตามระดับอายุแยกรายคู่พบว่ามีช่วงอายุของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงคู่เดียวเท่านั้นที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือกลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 60 ปี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เปรียบเทียบตามอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุปแล้วผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก แยกตาม อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้โดยรวมแล้วไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศาสตรา ปาสาบุตร และงานวิจัยของจินภรณ์ สุขปัญญา

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาทำวิจัยเกี่ยวการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มากขึ้น

บรรณานุกรม

กนกพร สุทธิประภา. (2557). ***การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานการเปรียบเทียบอำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การเปรียบเทียบประถมการเปรียบเทียบสมุทรสาคร.*** สารนิพนธ์การเปรียบเทียบตามหลักสูตรการเปรียบเทียบศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กระทรวงการเปรียบเทียบธิการ. (2542). ***พระราชบัญญัติการเปรียบเทียบแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.*** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงการเปรียบเทียบธิการ. (2546). ***พระราชบัญญัติการเปรียบเทียบแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.*** กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2539). ***ทฤษฎีบริหารองค์กร.*** กรุงเทพ ฯ : ธนะการพิมพ์.

เกศร จันทร์กำเนิด. (2556). ***การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดป่าประดู่ สำนักงานเขตพื้นที่การเปรียบเทียบมัธยมการเปรียบเทียบ เขต 18.*** งานนิพนธ์การเปรียบเทียบมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการเปรียบเทียบ คณะการเปรียบเทียบศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

แก้วตา ไทรงาม, ประชุม โพธิกุล, เวช มงคล และณรงค์ ดาวเจริญ. (2548). ***ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การ แห่งการเรียนรู้.*** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการเปรียบเทียบ

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ. (2549). ***สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ.*** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). ***เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานการเปรียบเทียบ : กลยุทธ์และแนวทางการ ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.*** สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.

จารุวรรณ หล่อเงิน. (2559). ***ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การเปรียบเทียบประถมการเปรียบเทียบชลบุรี เขต 3.*** งานนิพนธ์การเปรียบเทียบมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการเปรียบเทียบ. คณะการเปรียบเทียบศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จอมพงศ์ มงคลวานิช. (2555). ***การบริหารองค์การและบุคลากรทางการเปรียบเทียบ.*** กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.

ประจงศักดิ์ สถิตน้อย. (2553). ***ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การเปรียบเทียบประถมการเปรียบเทียบนครสวรรค์ เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ***ทัศนคติ:การจัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนามัย.*** กรุงเทพมหานคร :ไทยวัฒนาพานิช.

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คนเที่ยง. (2545). ***หลักและทฤษฎีการบริหารการเปรียบเทียบ.*** กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

พีรณันต์ สุขสมบูรณ์. (2553). ***ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การเปรียบเทียบประถมการเปรียบเทียบสมุทรสาคร.*** วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : มหาลัยวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). ***พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2548.*** กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

สุดาวัลย์ แซ่เตียว. (2556). ***ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การเปรียบเทียบประถมการเปรียบเทียบฉะเชิงเทรา เขต 2***. มหาวิทยาลัยบูรพา: สาขาวิชาการบริหารการเปรียบเทียบ.

อาคม วัดไธสง. (2547). ***หน้าที่ผู้นำในการบริหารการเปรียบเทียบ.*** สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกลุ่มบ่อทอง 2สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

A study of Teachers Opinions' on Educational Quality Assurance in Botong Group 2School under Chonburi Educational Service Area Office 2

เจษฎา สิทธิวงศ์[*1], จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และธัญศญา ธรรศโสภณ[3]
Orathai Charunpong [*1], Jutharat Nirundorn[2] and Keeitisak Itcayanun[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 2สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ(2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วย ครูกลุ่มโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 110 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 66 คน ด้วยการเทียบตารางเครซี่และมอร์แกน) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกลุ่มบ่อทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู การประกันคุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were : (1) To study of teachers opinions' on educational quality assurance in Botong Group 2 Schools under Chonburi Educational Service Area Office 2; (2) To compare the teachers opinions' on educational quality assurance in Botong Group 2Schools under Chonburi Educational Service Area Office 2, classified by age and education level.

This research methodology was a descriptive research. The population consisted of 110 teachers in Botong Group 2School under Chonburi Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 66 teachers in Botong Group 2Schools .The sample size was determined by Krejcie & Morgan Table and obtained by stratified random sampling. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing by Independent t-test.

Major Finding: (1) To study of teachers opinions' on educational quality assurance in Botong Group 2 Schools under Chonburi Educational Service Area Office 2 in the overall and all aspects were at high level; and (2) Comparison the different age and level of education teachers opinions' on educational quality assurance in Botong Group 2Schools under Chonburi Educational Service Area Office 2, in the overall and all aspects were not different with statistical significance.

Keywords: The Opinions of Teachers, Educational Quality Assurance

บทนำ

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากโลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจที่เรียกว่าความรู้มีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมเศรษฐกิจการเมืองเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วเกิดความรู้ใหม่ใหม่อยู่ตลอดเวลารัฐบาลจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาของคนในชาติให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ในขณะที่การแข่งขันในสังคมโลกเพิ่มความรุนแรงขึ้นแต่กลับพบว่าคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยโดยกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย-แปซิฟิก จากการวิจัยเอกสารของสถาบัน International Institute for Management Development (IMD) ในปีพ.ศ. 2550 ประเทศไทยมีสมรรถนะด้านโครงสร้างพื้นฐานการศึกษาอยู่ในอันดับที่สี่ 18 สูงกว่าเพียงสามประเทศคืออินเดียฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2551: 6)

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยังยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาวโดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ยึดยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด 20 ปี นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการศึกษาระดับชาติในระยะยาวก็ได้พิจารณากรอบแนวทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีมาใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2574 ด้วยเช่นกันเพื่อให้เกิดการบูรณการเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันกับแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดไปจนตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 10)

อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาของประเทศไทยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมากและให้แนวปฏิบัติอย่างชัดเจนโดยอาศัยระบบการประกันคุณภาพเป็นกลไกขับเคลื่อนและมีผลบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งระบุไว้ในหมวดที่หกว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (มาตรา 47-51) โดยมีมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษาโดยตรงกำหนดไว้ในมาตราที่ 48 ระบุไว้ว่าให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณะชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการ

ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีโดยสถานศึกษาและบุคลากรรวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ข้อมูลเพิ่มเติม(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2549: 40)

สภาพปัญหาการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนสภาพการบริหารและการจัดการศึกษาที่ต้องเพิ่มเติมในด้านประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 2) การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่สองพุทธศักราช 2545 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการที่สถานศึกษาต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เป็นหลักประกันแก่ภาคประชาชนว่าผมเกิดขึ้นคือคุณภาพผู้เรียนจะมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรมาตรฐานการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาของชาติ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 19) ปัญหาด้านการพัฒนาการศึกษาคือปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนจากรายงานประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารอบแรก (พ.ศ. 2544 - 2548) และผลการประเมินรอบสอง (พ.ศ. 2549 - 2553) เป็นภาพรวมระดับประเทศพบว่ามาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในส่วนที่ผลการประเมินไม่ได้มาตรฐานคือมาตรฐานที่สี่ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์มาตรฐานที่ห้าผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรมาตรฐานที่หกผู้เรียนมีทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 23) ปัญหามาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนจากการประเมินคุณภาพการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ในสามมาตรฐานและผลการประเมินรอบที่สาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 29,557 โรงเรียนพบว่าโรงเรียนที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับ ดีมากจำนวน 2,198 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.44 โรงเรียนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 15,1103 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 53.47 และโรงเรียนไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานจำนวน 11,556 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 39.16 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีจำนวนโรงเรียน 27 โรงเรียนได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554-2557 ซึ่งผลการประเมิน ได้จัดทำสรุปและวิเคราะห์ผลดังนี้โรงเรียนที่ได้รับรองคุณภาพจำนวน 27 โรงเรียนจำแนกเป็นระดับดีมากจำนวน 20 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 16.26 ระดับดีจำนวน 97 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 78.86 และไม่ได้รับรองคุณภาพจำนวนหกโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 4.88 จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพมีการเสริมสร้างระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนที่เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานของหลักสูตรการบูรณการเชื่อมโยงมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในและเชื่อมโยงมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกทั้งนี้การใช้สาระสนเทศในการวางแผนการพัฒนาการนำเข้าสู่แผนการปฏิบัติการอย่างจริงจังในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ (ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามพ.ศ. 2554 - พ.ศ. 2557 สพป.ชล2, 2557: 5)

จากภาระงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกลุ่มบ่อทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทราบถึงการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มุ่งสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือการพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และพร้อมที่จะรับการประเมินภายนอกได้อย่างมั่นใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกลุ่มบ่อทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันในกลุ่มกลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 110 คน

2. กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 80 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie and Morgan. 1970) แล้วดำเนินการสุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 66 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

1.1 อายุ ได้แก่

- 23- 40 ปี
- 41-60 ปี

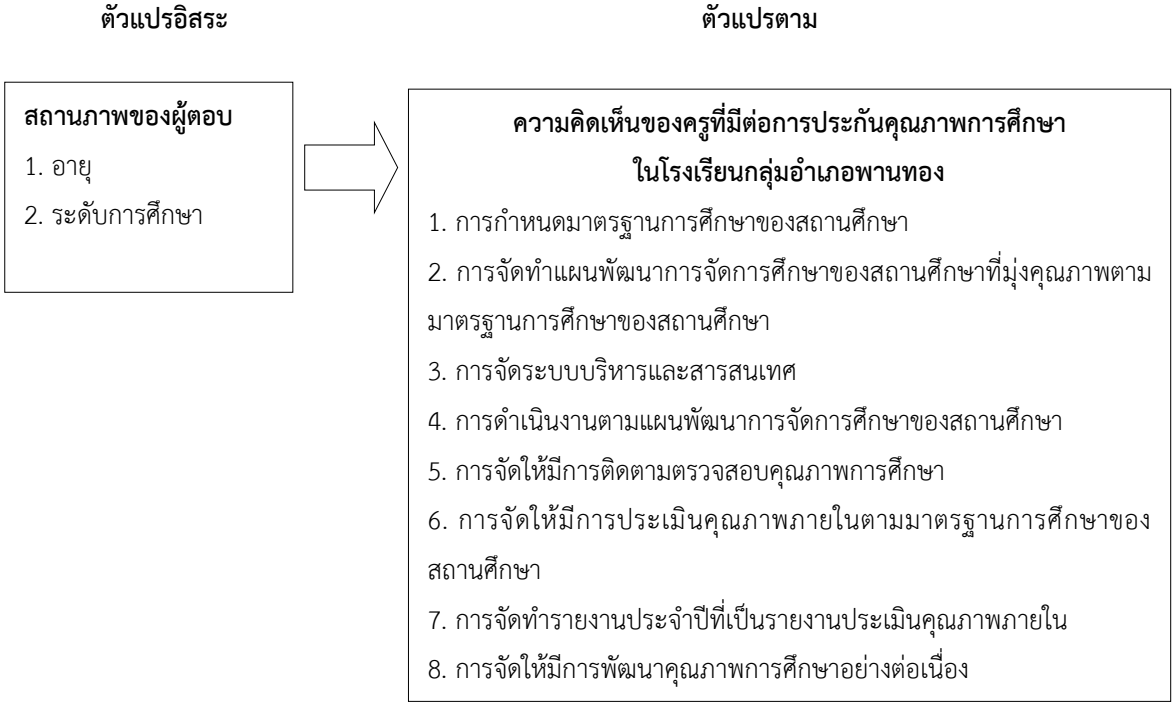
1.2 ระดับการศึกษา ได้แก่

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน 8) การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: Thomas J. Sergiovanni, (1982). Ten principles of quality leadership. Educational leadership. 16: 331-339.

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 110 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie and Morgan, 1970) แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 66 คน ตามจำนวนสัดส่วนของประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจาก มาณพ แจ้งพลอย การศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (มาณพ แจ้งพลอย,2556) มีจำนวน 32 ข้อ

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การจัดระดับดังนี้

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงมากที่สุด มีค่าระดับคะแนน 5

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงมาก มีค่าระดับคะแนน 4

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงปานกลาง มีค่าระดับคะแนน 3

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงน้อย มีค่าระดับคะแนน 2

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าระดับคะแนน 1

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ โดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิงแก้ว (2535, หน้า 23 - 24) แล้วแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหมดไว้ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพ โดยมีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารหลักการทฤษฎีจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.3 เขียนแบบสอบถามฉบับร่างความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกลุ่มบ่อทอง 2สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ตามโครงสร้างของเนื้อหาครอบคลุมระบบการประกันคุณภาพการศึกษามี 8 ด้านจำนวน 32 ข้อ คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารสารสนเทศการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดให้มีการประกันคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่มีข้อคำถามของตอนที่ 2 การประกันคุณภาพการศึกษาจำนวน 32 ข้อ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความเที่ยงตรงของข้อความถามแต่ละข้อใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0

3.5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.6 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนในกลุ่มกลุ่มบ่อทอง 2 เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ Cronbach (1970:202 -204) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้วเป็นแบบสอบถามฉบับจริงนำไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยรับหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่สามารถเดินทางไปได้และไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่ไม่สามารถเดินทางไปได้ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ทางไปรษณีย์เป็นจดหมายลงทะเบียนพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์จ่าหน้าซองของผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมาภายในระยะเวลา 30 วันหากไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดโทรศัพท์ติดตามหรือส่งแบบสอบถามให้ใหม่และติดตามรับแบบสอบถามคืน

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

5.2 การวิเคราะห์การประกันคุณภาพการศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ กำหนดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. 2535)

4.51 – 5.00	หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ น้อยที่สุด

5.3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่ม 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเพศหญิง อายุ และระดับการศึกษา (t-test)

6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

6.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

6.2 สถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่

6.2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)

6.2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2.3 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้การทดสอบค่า t แบบ Independent t-test

ผลของการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 23-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.79 อายุ 41-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.21 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.93 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.07

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งในแต่ละด้านมีประเด็นสำคัญดังนี้

2.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ, โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน, โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาที่ให้ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา และโรงเรียนมีคณะกรรมการมีส่วนร่วมกำหนดมาตรฐานของโรงเรียน

2.2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ชัดเจน, โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา, มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และโรงเรียนดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาได้ตามกรอบระยะเวลา

2.3 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศมีความสอดคล้องกับ การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา, โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารและการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน, โรงเรียนสนับสนุนให้ครู มีความรู้ ความสามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ และโรงเรียนจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลา

2.4 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ความช่วยเหลือแก่ครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์, มีการนิเทศติดตาม และประเมินผล เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้ตรงตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน, การดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนด และโรงเรียนกำหนดภารกิจของครูอย่างชัดเจน

2.5 การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนมีคณะกรรมการที่มาจากผู้ปกครอง ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนจากพระสงฆ์ ร่วมติดตามตรวจสอบคุณภาพในโรงเรียน, มีการนิเทศ ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย, โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง และโรงเรียนมีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

2.6 การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีการประเมินผลคุณภาพภายในของโรงเรียน โดยครูและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง, โรงเรียนนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาแก้ไขปรับปรุงการบริหารจัดการการศึกษา, โรงเรียนสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลคุณภาพภายในของโรงเรียน โดยยึดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเป็นหลัก

2.7 การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนมีคณะทำงาน ทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน, มีการจัดทำรายงานประเมินคุณภาพภายในประจำปีอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และชัดเจน, มีการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศตรงตามมาตรฐานของโรงเรียน และมีรายงานประจำปีต่อผู้เกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้ปกครอง หน่วยงานต้นสังกัด

2.8 การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนส่งเสริม สร้างจิตสำนึกให้กับครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา, โรงเรียนนำผลการประเมินมามีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี, โรงเรียนมีการปรับปรุง พัฒนา โครงการที่เป็นจุดแข็ง และจุดอ่อนให้มีคุณภาพสูง และโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่ส่งเสริมด้านอัตลักษณ์อย่างชัดเจน

2.9 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.10 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการ

จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการตามภารกิจหลักของการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 9 และหมวด 6 มาตรา 47-48 และ 51 รวมทั้งปฏิบัติตามประกาศกฎกระทรวง คือ กำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เป็นหลักในการประเมินคุณภาพภายใน สำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาสามารถเพิ่มมาตรฐานของตนได้อีกตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อให้สอดรับกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเชื่อมโยงการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 แทนกฎกระทรวงฉบับเดิม (พ.ศ. 2546) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำซอน นันแก้ว (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอภูซาน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน งานวิจัยของ พัทธรินทร์ เพียราษฎร์ (2552) ได้ทำวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ยุทธชัย น้อยทรง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา แก้วสีม่วง (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายขั้นตอนมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน และจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนทั้งโรงเรียนในอำเภอเมืองและนอกอำเภอเมือง โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในโรงเรียนพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ในการที่จะช่วยส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ มุ่งพัฒนานักเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษามีขั้นตอนที่ชัดเจน มีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานตาม ขั้นตอนได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ยุ่งยาก โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ส่งผลให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสวัฒน์ วลัยศรี (2552) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและหลายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา การผดุงระบบประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารกับครูวิชาการผู้บริหารกับประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ส่วนครูวิชาการกับประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพ

3. การศึกษาภายในสถานศึกษาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารกับครูวิชาการผู้บริหารกับประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ ส่องแสง (2553: 111) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองพูล คำเรืองศรี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์เขต 2 พบว่าระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชันที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 จำแนกตามสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการดำเนินตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการประเมินมาสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และนำผลการประเมินไปใช้ในการกำกับติดตาม ควบคุมการดำเนินงาน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). ***ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร***. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ***ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์***. พิมพ์ครั้งที่ 26. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

ผ่องอำไพ สระเพ็ชร. (2560). ***การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.*** สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). ***การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด.*** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). ***การทำงานเป็นทีม***. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สุนันทา เลาหนันทน์. (26544). ***การพัฒนาองค์การ***. กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คสโตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. (2562). ***แผนปฏิบัติการประจำปี 2562.*** สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 26563. จาก www.npy26.go.th

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17***. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อักษร ใจอ่อน. (2562). ***การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 26.*** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2545). ***ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

The Study of Teacher Opinions Toward Academic Administration of School In Phanat Nikom Group 2 under Chonuri Primary Educational Service Area Office 2

สุริยะ พันธ์ขาว*[1] , จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และธัญศญา ธรรศโสภณ[3]
Suriya Phankhoa*[1], Jutharat Nirundorn[2] and Thassaya Tassopol[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: Suriya.pha@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วย ครูกลุ่มโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2จำนวน 158 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่ม อย่างง่าย จำนวน 113 คน ด้วยการเทียบตารางเครซี่และมอร์แกน) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตาม อายุและระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the level of teachers' opinions toward academic administration of schools in Phanat Nikhom Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2; and (2) To compare teachers' opinion toward academic administration of schools in Phanat Nikhom Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2.

Research methodology was descriptive research. The population included teachers, totaling 158. Sample included 133 teachers randomized by Stratified Random Sampling. Research procedure consisted of 6 steps; (1) Population and sample (2) Research Instrument (3) Construction of research instrument (4) Data collection (5) Data analysis and (6) Statistics used for data analysis. The instrument used for data

collection was a 5-rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, Standard Deviation and t-test.

The result of the research found that: (1) Opinions of the teachers towards the academic administration of the schools in Phanat Nikhom Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, in the overall and all aspects, were at a high level. (2) The comparison of teachers' opinions towards academic administration of schools in Phanat Nikhom Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by age and educational level, the overall and in all aspects, were different at 0.05 statistical significance.

Keywords: Academic Administration, Teacher's Opinion

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ เพราะการศึกษาจะช่วยให้มนุษย์มีความรู้ความเข้าใจ มีเจตคติที่ถูกต้องในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุก ๆ ด้านในปัจจุบัน ตลอดจนเป็นรากฐานของการพัฒนาทางกายด้านการเมืองการปกครองอีกด้วย เชื่อว่าการศึกษาที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองและวัฒนธรรมของประเทศทำให้สังคมไทยนั้นเจริญก้าวหน้าการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน และการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการ ถ่ายทอดความรู้การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้า ทางวิชาการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมในสังคมการเรียนรู้จะเป็นปัจจัย เกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต และการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อันเป็นจุดมุ่งหมายของการศึกษา ที่กล่าวไว้ใน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช, 2542) การพัฒนาประเทศไทยให้มีความก้าวหน้าเกิดขึ้นในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญเสริมสร้างต้นทุนของประเทศให้เข้มแข็งเพื่อให้มีพลังเพียงพอที่จะขับเคลื่อนประเทศให้มีความก้าวหน้า การเตรียมความพร้อมให้กับประชาชนและเยาวชนของชาติจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณลักษณะพึงประสงค์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาเยาวชนไทยแห่งยุคศตวรรษที่ 21 คือการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญมากจะเห็นได้ว่าผู้บริหารต้องสนใจสนับสนุนและปฏิบัติงานด้านวิชาการซึ่งเป็นครึ่งหนึ่งของการบริหารการศึกษา เนื่องจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ซึ่งปัญหาด้านพัฒนาการการศึกษา คือปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนจากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐาน รอบสาม (2554-2558) ภาพรวมระดับประเทศพบว่ามาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในส่วนที่ผลการประเมินไม่ได้มาตรฐานที่ 1 ด้านผลการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน แต่ในการวิจัยครั้ง ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพียง 6 ด้านเท่านั้น ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักการพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การพัฒนาสื่อตามเพื่อการศึกษา 6) การนิเทศการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2562) การจะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานของหลักสูตรเป็นการบูรณาการเชื่อมโยงกันของการพัฒนาการ

บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ให้มีคุณภาพนำเข้าสู่แผนปฏิบัติการอย่างจริงจังในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้ถึงแม้ข้อมูลจากการประกันคุณภาพการศึกษาและรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนจะมีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับดีแต่มีครูผู้สอนในโรงเรียนบางท่านให้ความคิดว่าในบางส่วนสามารถพัฒนาขึ้นให้ดียิ่งกว่าที่เป็นอยู่ได้

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูทั่วไปว่ามีความคิดเห็นอย่างไรกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และสืบเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกันของผู้ของผู้บริหารการบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมทุกกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา ทั้งการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกและภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอนาคตให้มีคุณภาพโดยเฉพาะมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนและผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน พร้อมทั้งบรรลุตามความมุ่งหมายหลักการการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาของครูในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการเป็นหลักในการประกันคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ประกอบด้วย 12 ด้าน แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอศึกษาแค่ 6 ด้าน ได้แก่ 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4. การนิเทศการศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6. การวัดผล ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 144 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

1) อายุ ได้แก่

- 23- 40 ปี
- 41-60 ปี

2) ระดับการศึกษา ได้แก่

- ปริญญาตรี

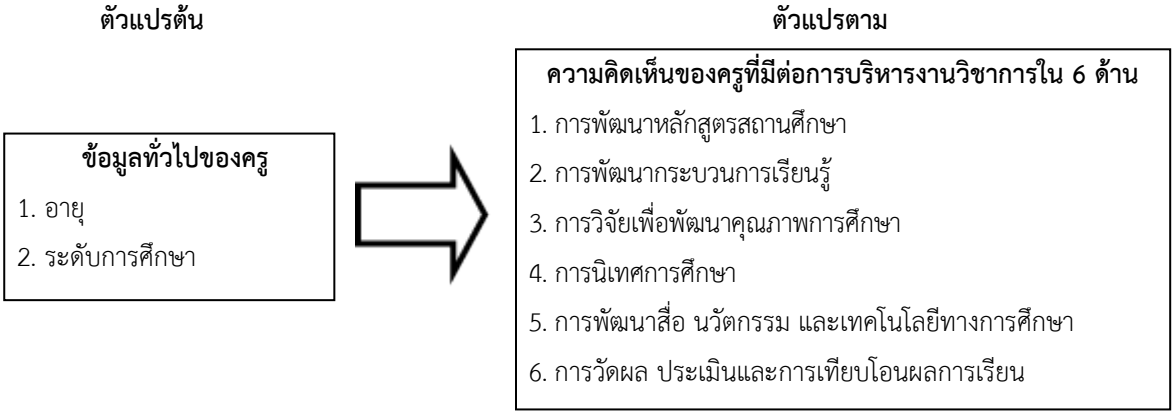
- สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักในการประกันคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ใน 6 ด้าน ได้แก่

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4) การนิเทศการศึกษา
5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6) การวัดผล ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 158 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 113 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการตามกรอบแนวคิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check List) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ อายุและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ (1-5) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม เจตคติของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักการพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การพัฒนาสื่อตามเพื่อการศึกษา 6) การนิเทศการศึกษา

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การจัดระดับดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเป็นจริง มากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเป็นจริง มาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเป็นจริง ปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเป็นจริง น้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเป็นจริง น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพ โดยมีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารหลักการทฤษฎีจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของการบริหารงานวิชาการ

3.3 เขียนแบบสอบถามฉบับร่างตามโครงสร้างของเนื้อหา ครอบคลุมการบริหารงานวิชาการโดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือจาก (ชมชนก ศรีระวรรณ, 2561) มี 6 ด้าน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่มีข้อคำถามของตอนที่ 2 การบริหารงานวิชาการจำนวน 6 ด้าน เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความเที่ยงตรงของข้อความถามแต่ละข้อใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 และข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์

3.5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.6 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ Cronbach (1970: 202 - 204) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.66-1

3.7 แบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้วเป็นแบบสอบถามฉบับจริงนำไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่สามารถเดินทางไปได้และไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่ไม่สามารถเดินทางไปได้ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ทางไปรษณีย์เป็นจดหมายลงทะเบียนพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์จ่าหน้าซองของผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมาภายในระยะเวลา 30 วันหากไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดโทรศัพท์ติดตามหรือส่งแบบสอบถามให้ใหม่และติดตามรับแบบสอบถามคืน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2. การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ กำหนดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535)

4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเป็นจริง มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเป็นจริง มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเป็นจริง ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเป็นจริง น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเป็นจริง น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่

2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)

2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 ค่าร้อยละ (Percentage)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้การทดสอบค่า t แบบ Independent t-test

ผลของการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.72) และน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.69)

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.75) และน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 0.95)

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2ด้านการวัดผลประเมินและ การเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้กับนักเรียนทุกช่วงชั้นตามหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ จัดให้มีระเบียบและเกณฑ์ในการวัดผล การประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนที่เป็นมาตรฐาน ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.49) และน้อยที่สุดคือ จัดให้มีการเทียบโอนจากสถานศึกษาอื่น ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.60)

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.83, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูมีการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนงานวิจัยกับองค์กรอื่น ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.60) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปพัฒนาโรงเรียนของตน ($\bar{x}$ = 3.58, S.D. = 0.64)

1.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาปรับปรุงสื่อ เทคโนโลยี

ทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูนำสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.47) และน้อยที่สุดคือ จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างพอเพียง ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 0.75)

1.6 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2ด้านการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการประเมินผลการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ มีการนำผลการนิเทศมาวางแผนเพื่อพัฒนางานวิชาการในปีต่อ ๆ ไป ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.58) และน้อยที่สุดคือ มีรูปแบบวิธีการนิเทศภายในที่หลากหลาย ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = 0.65)

2. เปรียบเทียบระดับคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ มีภาพรวมแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูที่มีอายุแตกต่างกันทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกันในด้านการวัดผลประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน, ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากประสบการณ์การทำงานของครูที่ไม่เท่ากันทำให้ครูมีความคิดเห็นที่ต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา มีภาพรวมแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกันในด้านการวัดผล ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน, การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์ความรู้ของครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นสูงกว่าองค์ความรู้ของครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2ใน 6 ด้าน ตามคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษานั้นเห็นถึงความสำคัญในเรื่องงานวิชาการ และมีความรู้ความเข้าในการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และน้อยที่สุด คือด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ สอดคล้องกับ อุไรวรรณ สุสม และ วลัยพร ศิริภิรมย์ (2558) ได้วิจัยความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการของโรงเรียนด่านมะขามเตี้ยวิทยาคม ผลการวิจัยพบว่าการบริหารวิชาการโรงเรียนด่านมะขามเตี้ยวิทยาคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับอัจฉระพรรณ ทองสันต์ และวลัยพร ศิริภิรมย์ (2558) ได้วิจัยความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการของโรงเรียนบ้านหมี่วิทยา ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านหมี่วิทยา ในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านหมี่วิทยา พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยเรวดี ซ้อนเพชร และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2556) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ผลวิจัยพบว่างานบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ มีภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัฐพล พระวิทูรย์ (2557) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนมัธยมอำแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลวิจัยพบว่าครูที่สอนในกลุ่มโรงเรียนมัธยมอำแม่จัน จังหวัดเชียงราย ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของในกลุ่มโรงเรียนมัธยมอำแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยมีภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาในทุกระดับจะมีความรู้ ความเข้าใจแตกต่างกันในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา เหลี่ยมวงค์ (2558) ได้ศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยผู้บริหารจึงควรมีการส่งเสริมอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการนิเทศ บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ กระบวนการนิเทศ และประโยชน์ของการนิเทศ เพื่อให้เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี มีคุณภาพสูง เป็นการพัฒนางาน พัฒนาคน ประสานงานและประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ

2. การวัดผล ประเมินและการเทียบโอนผลการศึกษา เป็นอีกด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย โดยผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้และความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการการวัดผล ประเมินและการเทียบโอนผลการศึกษา คือการวัดและ

ประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนเพื่อให้ครูปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่น ๆ โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ***คู่มือการดำเนินงานนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ***. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ชมชนก ศรีระวรรณ. (2561). ***การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่ม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1***. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542***. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อัจฉระพรรณ ทองสันต์ และวลัยพร ศิริภิรมย์. (2558). ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านหมี่วิทยา. ***An Online Journal of Education***, 10(2), 589–601. สืบค้นจาก https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/35337

อุไรวรรณ สุสม และวลัยพร ศิริภิรมย์. (2558). สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด่านมะขามเตี้ยวิทยาคม. ***An Online Journal of Education***, 10(2), 576–583. สืบค้นจาก https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/35336

เรวดี ซ้อนเพชร และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4. ***วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร***, 4(1), (93-104) สืบค้นจาก https://so02.tcithaijo.org/index.php/EdAd/article/view/57504.

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

The teachers' opinion of administration team at Ban Kratum Lom school (Nakornrachprasit)under the Nakornpathom primary Educational Service Area Office 2

ณิชากานต์ วงศ์สำแดง*[1], จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และธัญศญา ธรรศโสภณ[3]
"Walaiporn Chusri *[1], Jutharat Nirundorn[2] and Thansaya Thassopon[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
(2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) จำนวน 67 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม(นครราษฎร์ประสิทธิ์)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมาคือการสื่อสารอย่างเปิดเผยและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน (2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานเป็นทีม ความคิดเห็นของครู

ABSTRACT

The purpose of this research: (1) To study of teachers' opinion of administration team at Ban Kratum Lom school (Nakornrachprasit)under the Nakornpathom primary Educational Service Area Office 2; (2) To comparision of teachers' opinion of administration team at Ban Kratum Lom school (Nakornrachprasit)under the Nakornpathom primary Educational Service Area Office 2.

The population, totaling 67 included teachers. The sample were 57 teachers who were randomized by Stratified Random Sampling. The instrument was a questionnaire which 5 rating scales. The used statistics were percentage, arithmetic mean, standard deviation and tested hypothesis by Independent sample t-test.

The research result reveal that: (1) teachers' opinion of administration team at Ban Kratum Lom school (Nakornrachprasit) under the Nakornpathom primary Educational Service Area Office 2, In overall aspects were at high level. When considered in descending order, namely open communication, participation mutual trust, have the same goal and interaction and respect. (2) Comparision of teachers' opinion of administration team at Ban Kratum Lom school (Nakornrachprasit) under the Nakornpathom primary Educational Service Area Office 2, classified by administrators and teachers. Overall and in all aspects were not different level..

Keywords: Team management, Teachers' Opinions

บทนำ

ปัจจุบันในยุคปฏิรูปการศึกษาของไทย ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบันและทุกองค์การที่เกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน ซึ่งการบริหารโดยองค์คณะของบุคคล รู้จักการทำงานเป็นทีม ตลอดทั้งการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นมาตรฐาน (SBM) ตามแนวการกระจาย อำนาจการบริหารซึ่งเน้นผลประโยชน์กับนักเรียนและชุมชนเป็นหลัก (ธีระ รุณเจริญ 2554, หน้า 7) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัฒน์ ได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร จึงทำให้องค์กรต้องวางแผนเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิผล สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ เป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งแสวงหา แนวความคิดและเทคนิคในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร นักวิชาการบางคนได้ยืนยันว่า การสร้างทีมงานเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเป็นความพยายามที่จะช่วยกลุ่มให้แก้ปัญหาตนเองโดยการเรียนรู้และสามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้จริง เพราะแนวคิดการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่จะทำให้สมาชิกสามารถตรวจสอบพฤติกรรมของตนเอง และค้นหาสาเหตุของการกระทำอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงาน และส่งผลถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรโดยส่วนรวม

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่ดำเนินภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 แม้ว่าโดยภาพรวมลักษณะองค์การทางการศึกษาและหลักการทางการบริหารการศึกษาไทย ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวจะยึดถือหลักการบริหารแบบดั่งเดิมอยู่ แต่ก็มีหลายส่วนที่ชี้ให้เห็นว่า ได้มีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับที่มีอธิบายไว้ในเชิงทฤษฎี คือ จากทฤษฎีทัศนะดั่งเดิมสู่ทฤษฎีในทัศนะสมัยใหม่ หรือกล่าวอีกในหนึ่งได้ว่า ได้มีการนำเอาทฤษฎี ทัศนะสมัยใหม่ มาใช้เพื่อเป็นทิศทางในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การทางการศึกษา และการบริหารการศึกษาของไทย เช่น หลักการกระจายอำนาจ รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ (กัญญา โพธิวัฒน์, 2550, หน้า 3-4) ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีมของทุกฝ่ายในองค์การเหล่านั้น คุณค่าของการใช้ทีมในการบริหาร องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพบว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานทั้งในเชิงผลผลิตและบริการ หรือประโยชน์ในด้านเจตคติกัน ได้แก่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก รวมทั้งประโยชน์ในด้านพฤติกรรมการธรรมรงอยู่ในทีมต่อไป (ภิญโญ มนูศิลป์, 2551, หน้า 5) เป็นต้น

โดยภาพรวมวัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงานการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิผลขององค์กร โดยมีการรวมพลังกันปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและขององค์กรในเวลาเดียวกัน ในทำนองเดียวกันการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้ตามลำพังคนเดียว ประกอบกับในปัจจุบันมีกระแสของการมีส่วนร่วมการตรวจสอบและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าขององค์กรอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาการศึกษาได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาได้เน้นการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปัจจุบันถึงแม้ผู้บริหารโรงเรียนต่างๆในจังหวัดนครปฐมรวมทั้งโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2ได้พยายามสนับสนุนการทำงานเป็นทีมแต่ยังพบปัญหาที่เป็นจุดบกพร่องมากมายในการทำงานเป็นทีมว่าบุคลากรของโรงเรียนยังมีแนวคิดรวมทั้งทัศนคติแตกต่างกัน ขาดทักษะการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง ไม่เข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนไม่เข้าใจเนื้องานที่แท้จริง ซึ่งการทำงานเป็นทีมแต่ละฝ่ายส่วนใหญ่เป็นบุคคลเดิมๆ ที่สนิทสนมกันและทำงานร่วมกันมานาน เมื่อมีบุคคลากรมาใหม่เข้าไปเสริมและไม่คุ้นเคยกันมาก่อนจะไม่ค่อยได้รับความสนใจ ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ดีเท่าที่ควรสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การประสานงาน ทำให้การทำงานโดยภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารงานและครูในโรงเรียนจึงต้องทราบถึงปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อจะได้วางแผนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวผู้บริหารระดับสูงของสำนักเขตพื้นที่การศึกษา จึงมอบนโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอน จึงสนใจศึกษาถึงสภาพการทำงานเป็นทีมที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และช่วยให้สมาชิกในทีมได้สร้าง กลยุทธ์ความร่วมมือกัน เพื่อดำเนินงานในองค์กรได้คล่องตัวและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม(นครราษฎร์ประสิทธิ์)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม(นครราษฎร์ประสิทธิ์)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ท (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลาหนันท์, 2541: 42) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์
2. การมีส่วนร่วม
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน
5. การยอมรับนับถือ
6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 57 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน67 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607 -610) ได้จำนวน 57 คน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู 57 คน

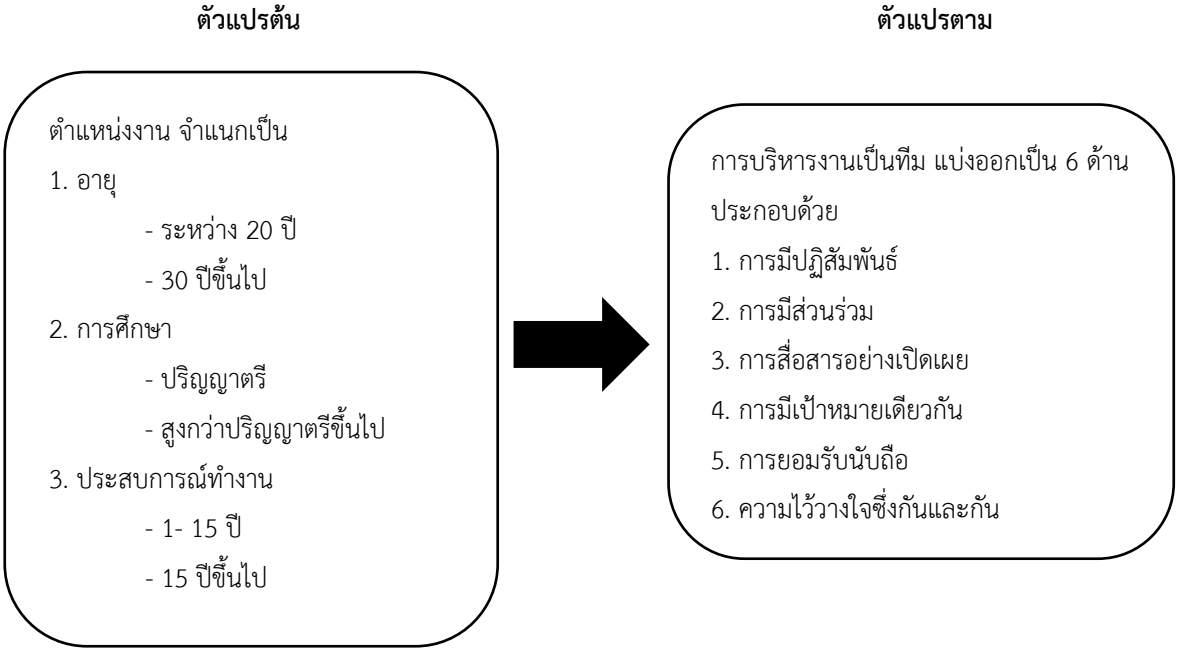
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่งงาน จำแนกเป็น
   1.1 ผู้บริหาร
   1.2 ครู
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานเป็นทีม ตามทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ท (Likert.1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2541: 42) มี 6 ด้าน จำแนกเป็น
   2.1 การมีปฏิสัมพันธ์
   2.2 การมีส่วนร่วม
   2.3 การสื่อสารอย่างเปิดเผย
   2.4 การมีเป้าหมายเดียวกัน
   2.5 การยอมรับนับถือ
   2.6 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ท (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2541: 42) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมี

เป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด มีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีมของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานเป็นทีมมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานเป็นทีมมาก

3 หมายถึง การบริหารงานเป็นทีมปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานเป็นทีมน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานเป็นทีมน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม(นครราษฎร์ประสิทธิ์)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2. ร่างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องการใช้สำนวนภาษา รับข้อเสนอแนะ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านรายชื่อผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้ ผอ.สญชัย รัศมีแจ่ม, นางสาวกมลนัทธ์ มรม่วง, นางสาวปริยฉัตร วงศ์ดียิ่ง ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและให้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน	+1	ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง
ให้คะแนน	0	ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง
ให้คะแนน	-1	ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าวิจัยได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try out) ใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนได้แก่ครูโรงเรียนวัดไร่ขิงแล้วนำข้อมูลดังกล่าว มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ Cronbach (1970:202 -204) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่า มากกว่า หรือ เท่ากับ 0.7

7. แบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้วเป็นแบบสอบถามฉบับจริงนำไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย มีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนำแบบสอบถามไปเก็บที่โรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง มาจาก คณะครู 57 คน

3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนำแบบสอบถามจำนวน 57 ฉบับแจกให้ครูโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตอบคำถามพร้อมนำมาคืน

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สถิติ

ที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best 1981: 190) กำหนดดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับ มาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สถิติที่ใช้ โดยใช้การทดสอบค่า t – test (Independent)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่

2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)

2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 ค่าร้อยละ (Percentage)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้การทดสอบค่า t แบบ Independent t-test

ผลของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นครูโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 57 คน

2. การบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน

2.1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดีเกื้อกูลกัน รองลงมาคือผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกันต่อผู้ร่วมงาน

2.2 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของโรงเรียนรองลงมาคือครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูสื่อสารเข้าใจตรงกัน รองลงมาคือผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดีและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา

2.4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือครูเข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

2.5 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของครูแต่ละคน รองลงมาคือครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ

2.6 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่าการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม

(นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูด้วยความไว้วางใจ ($\overline{X}$ รองลงมาคือครูสามารถปรึกษาปัญหานอกเหนือจากงานกับเพื่อนร่วมงานได้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความเห็นแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิสา พูลสวัสดิ์ (2558: 95) วิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาทุกแห่งได้มีการจัดการระบบการบริหารการศึกษาที่มีรูปแบบเน้นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย ซึ่งครูถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน โดยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด สามารถแสดงความคิดเห็น พูดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น มีการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่มงานร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมกันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้ใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน กลีบมาลัย (2556: 86) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานในระบบสถานศึกษามีบุคลากรที่ทำงานร่วมกันค่อนข้างมาก การจะให้ปฏิบัติงานต่างๆประสบผลสำเร็จ จึงจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย การผสมผสานทักษะและความสามารถต่างๆของบุคคลที่แตกต่างกันเข้าไว้ด้วยกันอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีความรับผิดชอบในวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย สามารถแสดงความรู้สึก สื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกลุ่ม สามารถจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ ยอมรับการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถของทีม

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม(นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศษรา อุ่มสิน (2560: 55) วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมากก็ตาม แต่ทุกคนนั้นจะมีการปรับตัวให้สามารถเข้ากับทีมงานได้ก็เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และบุคลากรจะมุ่งต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ้าอาจ (2559: 72) วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทในการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมสามารถดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย

2. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้ครูสามารถทำงานกันอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2. ควรวิจัยปัญหาของการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บรรณานุกรม

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ***ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม).*** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ กกกกกกกมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ดวงเดือน กลีบมาลัย. (2556). ***การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ ทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกพระนครศรีอยุธยา อยุธยา เขต 2***. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). ***การจัดการสมัยใหม่.*** กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

เกศรินทร์ ตรีเดช. (2552). ***ภาวะผู้นาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26***. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). ***การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ปัญญาพล แข็งแอ. (2552). ***ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด.*** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัด เทศบาลเมืองชลบุรี.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). ***การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต2.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2535). ***การพัฒนาทีมงาน.*** กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.

สุพัตรา สุภาพ. (2536). ***เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์.*** กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูน. (2558). ***การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.*** ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). ***การบริหาร: ทักษะการปฏิบัติ.*** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อินทิรา อินทโชติ. (2555). ***การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร.*** สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Austin, A. E.; Baldwin, R. G. (1991). ***Faculty Collaboration: Enhancing the Quality of Scholarship and Teaching.*** Washington DC: George Washington Press.

Briggs, Hilary. (2001). Why Team Building Does Not Work in Recession: Engaging Staff in Practical Projects Delivers Business Results. ***Human Resource Management International Digest***, 1(19): 32-35.

Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). ***Organization Theory and Management: A Macro Approach.*** New York: John Wiley & Sons, Inc.

Herzberg. F., Mausnerm B., & Snyderman, B.B. (1959.) ***The motivation to work***. New York: John Willey and Sons.

Katzenbach, J.R. (1997). “The myth of the top management team (Performance issue in work)”, ***Harvard Business Review,*** 2(4): 34-54.

Robinson, G. C. (1994). Management in teams: How valuing individualism or collectivism Affects their participation. ***Dissertation Abstracts International***, 55(4), 926-A.

Scott. M. M. (1970). ***Every Employers a Manager: More Meaningful Work Through Job Environment.*** New York: Mc Graw-Hill.

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคกาฬสินธุ์
Morale and Motivation to Work of the Kanchanaburi Industrial and Community Educationcoiiege

สมปอง เฉิดเจริญ[*1], จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และ ธัญศญา โสภณ[3]
Sompong Chardchom [*1], Jutharat Nirundorn[2] and Thansaya Thassoopon[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคกาฬสินธุ์ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความมั่นคงและโอกาส และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 6 วิทยาลัย จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูครูเทคนิคกาฬสินธุ์โดยรวบรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคกาฬสินธุ์ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่าโดยรวมครูที่มีอายุต่ำวา 30 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 30-39 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคกาฬสินธุ์

ABSTRACT

The purpose of this research were: (1) To study the morale of Teachers Technical College Kalasin; in 5 aspects, namely the success of work. Responsible Satisfaction Security and opportunity and operational environment; (2) to compare morale of Teachers Technical College Kalasin. Research methodlogy was survey research. The population, totaling 258 Teachers Kalasin.The sample used in this research Including 155 Teachers College Kalasin. instrument of research was 5 levels rating scale questionnaire.The statistic were percentage, mean,Standard Deviation. t-test, one-way analysis of variance and double testing by the chief method

Major Findings: 1) Morale in the performance of Teachers Technical College Kalasin In the overall and all aspects were high levels. 2) The comparison of morale in the performance Teachers Technical College Kalasin found that the different of gender education levels were not different. Classified by age,

found that the overall teacher that different age were different opinion with statistical significance at .05 level.

Keywords: morale in the performance of, Teachers Technical College Kalasin

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรและเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้มีความเจริญงอกงามทางกาย อารมณ์ สังคมมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และเป็นระบบมีความคิดที่สร้างสรรค์สติปัญญา (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542) ระบุว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้, การฝึกการอบรม, การสืบสานทางวัฒนธรรม, การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ, การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” จากอิทธิพลของโลกาภิวัฒน์ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทยเป็นอย่างมาก จึงมีการปฏิรูปการศึกษาใหม่ เพื่อให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะให้ระบบการศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้นการปฏิรูปการศึกษาการปรับเปลี่ยนพัฒนา เพื่อให้การศึกษาสามารถสร้างคนดีให้กับสังคมและเป็นพลังในการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาอารยประเทศบนพื้นฐานของวัฒนธรรมและความเป็นไทยการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิตในประเทศที่พัฒนาแล้วการพัฒนาศักยภาพของคนจะต้องนำหน้าการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเพื่อพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้และประสบการณ์ โดยให้การศึกษาเป็นตัวนำการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อคนในชาติจะได้นำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรือง ดังที่เราจะพบว่าประเทศที่พัฒนาแล้วหลายๆ ประเทศจะมีประชากรที่ได้รับการศึกษาในอัตราที่สูง

“ครู” คือ บุคลากรในสถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเป็นบุคลากรวิชาชีพ การประเมินผลผู้เรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการสอนแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพตรงตามหลักสูตรตลอดทางส่งเสริมพัฒนากิจกรรมพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้พร้อมทั้งคอยเอาใจใส่ดูแลพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และร่วมมือกับชุมชนสถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ อยู่เสมอครูเป็นผู้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคนให้มีคุณภาพการที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นสิ่งสำคัญคือ ต้องพัฒนาคุณภาพครูปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อยครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงานขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลงอาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชามี ทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยความขัดแย้งในวิทยาลัย ภาวะความกดดันในการทำงานบรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียดงานที่ซ้ำซากจำเจไม่ได้สอนตรงตามสาขาที่เรียนมาสิ่งเหล่านี้จะบันทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ได้รับการยกยองเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานขวัญกำลังใจถือเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปรัชญา กล้าผจญ (2543: 181) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า คนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เต็มความสามารถมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงต่อเมื่อเขามีขวัญและกำลังใจที่ดีเท่านั้น หากองค์การหรือหน่วยงานใดมีสมาชิกที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำก็เป็นความคาดหมายไว้ว่า กิจการขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์

ที่ต่ำแน่นอน ดังนั้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันและการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูงเขาก็ย่อมจะเต็มใจ กระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อหน้าที่ปฏิบัติงาน และพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทางกลับกัน หากเขามีขวัญและกำลังใจที่ต่ำ ความกระตือรือร้นในการทำงานจะมีน้อยมากทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง ถ้าคนในหน่วยงานอยู่ในสภาพที่เสียขวัญหรือขวัญต่ำการเกิดความระแวงไม่เชื่อใจกัน การชิงดีชิงเด่นในหมู่คนร่วมงานจะมีมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความเบื่อหน่ายหมดกำลังใจละทิ้งงาน สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้ให้ความสำคัญของการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยได้กำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นในการดำเนินงานว่าจะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตลอดจนสนับสนุนให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ทั้งสิ้น 6 แห่ง จำนวน 258 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำขนาดหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์เกรน (Krejcieand Morgan, 1970; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 43) ได้จำนวน 155 คน

2. ตัวแปรศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) สถานภาพของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

1) เพศ

2) อายุ

3) ระดับการศึกษา

4) รายได้ต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้แนวคิดในการวิจัยของ (พัชรี คงดี, 2556: 24) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

3) ด้านความรู้สึกพึงพอใจ

4) ด้านความมั่นคงและโอกาส

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ นำแนวคิดการวิจัยของพัชรี คงดี เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ (พัชรี คงดี, 2556: 24) มาเป็นแนวทางในการศึกษาทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ความมั่นคงและโอกาส และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น (Independent Variable)		**ตัวแปรตาม** (Dependent Variable)
สถานภาพของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษาสูงสุด 4. รายได้ต่อเดือน	⇨	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ 3. ด้านความรู้สึกพึงพอใจ 4. ด้านความมั่นคงและโอกาส 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยการอาชีพพนมทวน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity ตรวจสอบภาษาและความถูกต้องโดยทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองกับประเภทที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

5. ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไปขอความร่วมมือจาก ผู้อำนวยการผู้วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม 155 ฉบับ และเก็บแบบสอบถามด้วยตอนเองได้แบบสอบถามกลับมา 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 กำหนดระยะเวลาการรับคืนแบบสอบถามใน 15 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ของครูวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษากาฬสินธุ์ โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษากาฬสินธุ์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{\square}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมและนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายค่าเฉลี่ยแปลผลดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’ Methood) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 232 คน คิดเป็นร้อยละ70.10 อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 166 คนคิดเป็นร้อยละ 50.2 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาทจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป จำนวน 154 คนคิดเป็นร้อยละ 46.6

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านสภาพแวดล้อมใน

การปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมาคือในหน่วยงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านเป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการอบรมศึกษาเอกสารและวิธีการอื่นอย่างสม่ำเสมอรองลงมาคือท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการได้รับมอบหมายงานทีตรงกับความรู้ความสามารถ

2.3 ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท่านมีความพึงพอใจกับงานอยู่แล้ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างยุติธรรม

2.4 ด้านความมั่นคงและโอกาส ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ดีรองลงมาคือท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะ และตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีสวัสดิการช่วยเหลือครูเมื่อได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเป็นอย่างดี

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง รองลงมาคือสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหน่วยงานมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน กันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) จำแนกตาม อายุ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.1 ครูที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ และด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่างกัน

4.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ และด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการและสนับสนุนด้านการศึกษาโดยเฉพาะมีการส่งเสริม สนับสนุน ดูแลบุคลากรตามระบบราชการ สอดคล้องกับการวิจัยของสุวัฒ พันธฤทธิ์ (2553) ผลการวิจัยพบว่าครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและหลายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และพนักงานครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้น พนักงานครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 อภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทั้งของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา อินสว่าง (2552) ได้ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้านที่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านรู้สึกรับผิดชอบ พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความพึงพอใจในงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และสามารถปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ต่วนโรสณา โต๊ะนิแต (2550) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า 1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก 2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนาประสบการณ์ในการทำงานเขตพื้นที่การปฏิบัติงานสถานที่ตั้งของโรงเรียนการเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ในด้านภูมิลำเนาวุฒิทางการศึกษารายได้ที่ได้รับต่อเดือนการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นและการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านความรู้สึกพึงพอใจ พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความพึงพอใจกับการได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้ใจ การแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อถือ การยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ แก้วบุดดา (2555) ได้ทำวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญกำลังใจของครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับการยอมรับในหน่วยงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

1.4 ด้านความมั่นคงและโอกาส พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับสวัสดิการการช่วยเหลือเมื่อได้รับอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยเป็นอย่างดี และเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยทิพย์ประภา ทองสี (2551) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูก จ้างเทศบาลตำบลเสม็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากในทุกกิจกรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความเพียงพอของรายได้ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างด้านความมนคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในงานจาก การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการและลูกจ้างทีมีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ .05 ข้าราชการที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีชั้นยศมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ขวัญและกำลงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เพียงพอ บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานในสถานศึกษา และปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานแต่ละวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบดินทร์ สามหมอ (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสถานภาพการดำรงชีวิต ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความสำเร็จในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 เพศ จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกแตกต่างกัน ครูเพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูเพศชาย โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความรู้สึกพึงพอใจด้านความมั่นคงและโอกาสด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา หัสนีย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการฏิบัติงานครูในจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า ความแตกต่างของครูที่มีเพศต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 อายุ จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม ด้านความรู้สึกพึงพอใจ และด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่าง ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒ พันธฤทธิ์ (2553) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

2.3 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่าครูทีมีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทิพย์ประภา ทองสี (2551) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีชั้นยศมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า ความแตกต่างของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.4 รายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่าง ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒ พันธฤทธิ์ (2553) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

2.5 ประสบการณ์การทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าครูทีมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา หัสนีย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการฏิบัติงานครูในจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน การทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารควรให้การยกย่องกำลังใจในความสำเร็จในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการอบรมศึกษาเอกสารและวิธีการอื่นอย่างสม่ำเสมอทุกคนในหน่วยงานจึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจึงทำให้มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3. ด้านความรู้สึกพึงพอใจ การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ก็มีการพิจารณาอย่างยุติธรรมจึงทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจ

4. ด้านความรู้สึกมั่นคงและโอกาส งานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและเอื้อต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูจึงทำให้มีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนบุคลากรย่อมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ดังนั้น จึงพยายามหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไข ส่งเสริมให้ครูพอใจในหน้าที่การทำงาน ช่วยเหลือดูแลสถานที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบและจัดระดับและความสำคัญที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542** และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ลาดพร้าว.

เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). **ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลาการทำงานการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ขวัญใจ ไลนอก. (2554). **การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ.** สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

จันทิมา หัสนีย์. (2553). **การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชาญณรงค์ จิตธรรมมา. (2542). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจระดับชั้นประทวนฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ.** ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุมพล พงษากลาง. (2548).**ขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรฉัตร กินบุญ. (2545).**ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นุชลี โพธิ์วรากร. (2549). **พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริกรุงเทพมหานคร.**สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศรีนครินทร

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3

Teachers' satisfaction towards the teaching and learning process of the schools in the school network in Kuchinayai District the under the karasin Primary Educational Service Area Office 3

กนกนันท์ ไชยเดช*[1], จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และธัญศญา ธรรศโสภณ[3]
"Kanoknan Chaiyadej *[1], Jutharat Nirundorn[2] and Thansaya Thassopon[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอกุฉินารายณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอกุฉินารายณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดการบริหาร ด้านกิจการนักเรียน และด้านสัมฤทธิผลของผู้เรียน

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากร ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอกุฉินารายณ์ จำนวน 103 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน (1) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูในกลุ่มกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอกุฉินารายณ์ทั้ง 7 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอกุฉินารายณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านการจัดการบริหาร และด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน (2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอกุฉินารายณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและอายุปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ การบริหารจัดการเรียนการสอน

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the teachers' satisfaction towards Administration; Teaching in a network of educational institutions in Kuchinarai District under the Karasin Primary Educational Service Area Office 3 (2) Comparison of teachers' satisfaction towards teaching management in the educational network group in Kuchinarai District under the Karasin Primary

Educational Service Area Office 3 in 7 aspects including school's philosophy and goal, school's curriculum development and instructional process, personnel, resources for teaching and learning activities, school administration, student's activity and student's learning achievement.

This study used a survey research methodology. The population studied were 103 teachers of the schools in the school network in kuchinayai District under the karasin Primary Educational Service Area Office 3. The Krejcie and Morgan's table of random number was used to determine the sample size; then the simple random sampling was employed and the study sample comprised 86 teachers. The instrument used for collecting the data was a questionnaire which was divided into 2 parts including (1) a checklist on the respondents' status and (2) a 5 - point rating scale on the teachers' satisfaction towards the teaching and learning management of the schools in the school network in kuchinayai District the under the karasin Primary Educational Service Area Office 3 in 7 aspects. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The major research findings revealed that: (1) Teachers' satisfaction towards the teaching and learning process of the schools in the school network in Kuchinayai District the under the karasin Primary Educational Service Area Office 3 was at high level in whole and in part. After item analysis, it was found that the listed mean scores in order from highest to lowest of the first three aspect included student's activity, school's curriculum development and administration and instructional process; and (2) According to the comparison results, found that the teachers with different educational levels and amounts of work performance were not different levels of satisfaction towards the schools' the teaching and learning process in whole and in part.

Keywords: Satisfaction, Teaching and Learning Administration

บทนำ

การศึกษาในยุค Thailand 4.0 เป็นยุคที่การศึกษาเป็นเรื่องที่มากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ด้วย กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว จะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรักที่จะเรียน มีคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในการก้าวสู่การศึกษาในยุค Thailand 4.0 นั้น กระทรวงศึกษาธิการได้วางแนวทางปฏิรูปการศึกษา เพื่อตอบสนองการพัฒนา พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อช่วยในการเพิ่มศักยภาพในการติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์การปรับหลักสูตรการเรียนการสอน ให้ทันสมัยสอดคล้องกับโลกยุคใหม่ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอน จึงต้องทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนให้มากที่สุด เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง ทำให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง เกิดทักษะ กระบวนการคิด การแก้ปัญหา และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้ ซึ่งเป็นรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่กำหนดเป้าหมายและลักษณะของคนไทยใน 20 ปีข้างหน้า รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มุ่งให้การศึกษาและการเรียนรู้มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล พัฒนาคนไทยให้มีทักษะการคิดสังเคราะห์ สร้างสรรค์ ต่อยอดสู่นวัตกรรม มีทักษะชีวิตและอาชีพ

ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมระบบการเรียนรู้ที่บูรณาการระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM Education) เพื่อพัฒนาผู้สอนและผู้เรียนในเชิงคุณภาพโดยเน้นการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน (Work Integrated Learning) การศึกษาแนวโน้มด้านการศึกษาคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี พบว่าประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ที่จำาเป็นสำาหรับศตวรรษที่ 21 (Partnership for the 21st Century Skills, 2016) ได้แก่การคิดแบบมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem-Solving) การสื่อสาร (Communication) การร่วมมือ (Collaboration)และการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ควบคู่ไปกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

การจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญปรากฏอยู่ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แต่ยังคงมีปัญหาไม่บรรลุผลเท่าที่ควร เพราะมีเหตุปัจจัยหลายประการ เนื่องจากครูผู้สอนไม่เข้าใจในแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และไม่เชื่อมั่นระบบการสอนแบบใหม่ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 2552, หน้า 20) อีกทั้งครูยังยึดการสอนโดยเป็นผู้ให้ความรู้แต่เพียงฝ่ายเดียว วิธีการสอนของครูเป็นการสอนแบบบอกเล่า บรรยาย เน้นการท่องจำเป็นหลัก เน้นการเรียนในห้องเรียนนักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นไม่มีความสุขในการเรียน และการจัดกระบวนการเรียนการสอนยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีลักษณะ “มองกว้างคิดไกล ใฝ่รู้” ไม่เน้นกระบวนการวิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็นและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2553, หน้า 47) นอกจากนั้นแล้วสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ยังมุ่งเน้นการสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง ยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากสภาพแวดล้อมในชุมชนและสังคม ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้จากสภาพจริงหรือการปฏิบัติจริง (กระทรวงศึกษาธิการ 2552 ก, หน้า 4) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2552 หน้า 10) ที่ว่าการเรียนการสอนยังคงเน้นการสอนของครู ไม่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ยังเน้นการเรียนแบบท่องจำ ครูยังคงเป็นผู้ตัดสินทุกเรื่อง ผู้เรียนยังคงคิดไม่เป็น ทำไม่เป็น แก้ปัญหาไม่ได้ รอแต่เป็นผู้รับ เช่นเดียวกับ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2551, หน้า 7) กล่าวว่าการจัดการเรียนการสอนยังคงเน้นครูเป็นศูนย์กลาง ครูส่วนมากยังคงเชื่อมั่นและคุ้นเคยกับการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญของตนให้กับลูกศิษย์ครูคือผู้รู้ที่ดีที่สุดและมีอำนาจที่สุดในห้องเรียน

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม เกิดขึ้นโดย การถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากผู้เรียนเองหรือจากครูผู้สอน นอกจากนั้นการศึกษายัง เกิดจากการจัดสภาพสังคมอันเป็นปัจจัยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสามารถพัฒนาตนและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมใน การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างปกติสุข ภายใต้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2559, หน้า 126)

ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคลกรทางการศึกษาให้มี คุณภาพทางด้านวิชาการมีความทัดเทียมกับมาตรฐานสากล ให้มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าวิทยาการที่ทันสมัยใหม่ๆเป็นการสร้างศักยภาพการเรียนให้มีประสิทธิภาพ และการประกอบอาชีพในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้สถาบันต่างๆสามารถผลิต นักเรียนที่มีความรู้กว้างขวาง มีโลกทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ใฝ่รู้ สามารถคิดอย่างมี เหตุผล ใช้ภาษา ในการ

ติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต การที่บุคคล มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษจึง ได้เปรียบทุกด้าน โดยเฉพาะประเทศไทย ที่มีการขยายตัว ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม จึงมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร กับต่างประเทศมากขึ้นตามลำดับ ในการพัฒนาการภาษาอังกฤษไปสู่ความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น ภาษาอังกฤษจึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาความสามารถเชิงวิชาการ ที่จะเป็นประโยชน์ ต่อการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลและการประกอบอาชีพในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ครูจึงถือว่าเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และกระบวนการการจัดการเรียนการสอน เพราะในส่วนหนึ่งนั้น ครูเป็นผู้ทราบแนวทางการบริการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและทราบสภาพของนักเรียนเป็นอย่างดีอีกผู้หนึ่ง ผู้ศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญของครูในการให้ความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียน จึงได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและอายุการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีอายุปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาใน 7 ด้าน ได้แก่ ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน บุคลากร ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การบริหารจัดการ กิจการนักเรียน และสัมฤทธิผลของผู้เรียน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 อำเภอ กุฉินารายณ์ จำนวน 103 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 อำเภอกุฉินารายณ์ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 86 คน ซึ่งได้มาจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกันและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

ตัวแปรต้น ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติราชการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน ใน 7 ด้าน คือ 1)ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน 2) หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน 3) บุคลากร 4) ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 5) การบริหารจัดการ 6) กิจการนักเรียน 7) สัมฤทธิผลของผู้เรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น **ตัวแปรตาม**

สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1. ระดับการศึกษา
2. อายุปฏิบัติงานราชการ
3. สังกัดโรงเรียน

→

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน 7 ด้าน
1. ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน
2. หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน
3. บุคลากร
4. ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
5. การบริหารจัดการ
6. กิจการนักเรียน
7. สัมฤทธิผลของผู้เรียน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตาม ลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 อำเภอกุฉินารายณ์ 5 โรงเรียน โรงเรียนนาขามวิทยา มีครูจำนวน 20 คน โรงเรียนบอนเขียวราษฎร์บำรุง มีครูจำนวน 20 คน โรงเรียนบ้านคำป่าหว้าน มีครูจำนวน 22 คน โรงเรียนบ้านคำอีหงษ์ มีครูจำนวน 21 คน โรงเรียนบ้านสุขเจริญ มีครูจำนวน 20 คน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 103 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 อำเภอกุฉินารายณ์ 5 โรงเรียน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 86 คน ซึ่งได้มาจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินความ พึงพอใจผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert)

5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวความคิดจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับทฤษฎี ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา

2. นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน

3. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง

4. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หาค่า IOC ได้ค่าทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของการใช้ภาษา ตลอดจนด้านอื่นๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสมควรปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try–out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88

6. จัดพิมพ์แบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้จริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยนำส่งด้วยตนเอง

2. รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องและคัดเลือกเอาแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไว้เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 71)

4.51 - 5.00มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติในการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่า t แบบ Independent t-test

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาโท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 และระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ด้านอายุปฏิบัติงานราชการ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 39.53 ด้านอายุปฏิบัติงานราชการ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 60.47

2. ครูในกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน พบว่าครูในกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.2 ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน พบว่าครูในกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.3 ด้านบุคลากร พบว่าครูในกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.4 ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน พบว่า ครูในกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.5 ด้านการจัดการบริหาร พบว่า ครูในกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.6 ด้านกิจการนักเรียน พบว่า ครูในกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.7 ด้านสัมฤทธิผลของผู้เรียน พบว่าครูในกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญควรที่จะนำมาอภิปรายดังนี้ (1) ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 จัดการเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายในการบริหารงานค่อน ข้างสูง ครูจึงมีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านกิจการนักเรียน ด้านการจัดการบริหาร ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ด้านสัมฤทธิผลของผู้เรียน ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านบุคลากร และด้านปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้แสดงว่ากลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 จัดการเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายในการบริหารงานค่อนข้างสูง ครูจึงมีความพึงพอใจในระดับมาก อันมีสาเหตุเนื่องมาจากโรงเรียนได้จัดการเรียนการสอน ทั้ง 7 ด้าน ตามที่กำหนดนอกจากนี้โรงเรียนได้จัดทำประกันคุณภาพเพื่อดำเนินไปสู่การรับรองมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบ

คุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงเป้าหมายและหลักการและแนวการจัดการศึกษา ในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินภายนอกของสถานศึกษาและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ครูมีความพึงพอใจและไม่แตกต่างกันทั้งนี้เพราะความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สอดคล้องกับ Locke (2003 หน้า 93 อ้างถึงใน วิรัตน์ ดวงมาลา 2557, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปไว้ว่าเป็นอารมณ์ที่ชื่นชมอันเกิดจากผลงานที่ตนเองได้ประเมินโดยประสบการณ์ของตนเองแล้วเห็นว่างานนั้นสัมฤทธิผลและมีคุณค่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไขการจัดการศึกษาด้านกิจการนักเรียน โดยได้บริการด้านสุขภาพอนามัยให้กับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการดูแลพฤติกรรม นักเรียนอย่างใกล้ชิด จัดกิจกรรมนักเรียนที่มุ่งเน้นส่งเสริมทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดบริการอาหารกลางวันให้นักเรียนอย่างทั่วถึง ตรวจสอบพัฒนาการ

ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง กำหนดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ สำหรับนักเรียนอย่างชัดเจนและมีผู้ รับผิดชอบ มีแผนเกี่ยวกับกิจการอย่างชัดเจน

2. จากผลที่พบในการวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ด้านปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน ค่อนข้างต่ำ โรงเรียนควรปรับปรุงวิธีการในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อมุ่งเน้นผลการปฏิบัติที่ถาวรและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยให้ครอบคลุมถึงประชากรที่เป็นนักเรียนหรือผู้นำชุมชน เพื่อทราบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3

2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้กับโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอื่นๆ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการในภาพรวมให้กว้างขวางขึ้น และเป็นข้อสนเทศให้หน่วยงานระดับนโยบาย พิจารณา ปรับปรุง แก้ไข หรือกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้

บรรณานุกรม

กรองแก้ว สรนันท์. (2557). ***ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542***. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

กรรฑิมา แสงจักรวาฬ. (2554). ***การศึกษาความคาดหวังของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเจมส์บริหารธุรกิจ จังหวัดหนองคาย***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2559**). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560 – 2564).*** สืบค้น 17 กันยายน 2563, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

จารุวรรณ เทวกุล. (2555**). *ความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรม ชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยอาชีวฉะเชิงเทรา.*** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จารุวรรณ พุฑฒิบัณฑิต. (2557*). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิณห์นิภา แสงสุข. (2561). ***การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*** รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธารินี พวงสุนทร. (2554). ***ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาธุรกิจทั่วไป สำหรับนักเรียนปีที่ 1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาพาณิชยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2557) ***การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.*** กรุงเทพฯ: เลิฟแลนด์ ลิพเพรส.

วิรัตน์ ดวงมาลา. (2557*). **ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ศรัญญา รุ่งนนทรัตน์. (2551*). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับแนวโน้มการลาออกจากองค์การ ศึกษากรณี องค์การเภสัชกรรม.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

อัมพร เอกะจัมปกะ (2561). **ความพึงพอใจของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทีมีต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์: ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Thenjiwe, E., & Boitumelo, M. (2012). The constructivist theory in mathematics: The case of botswana primary schools. **International Review of Social Sciences and Humanities***, 3*(2), 139-147.

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24

To study the teachers' opinions towards teaching supervision of educational institution administrators in Mueang Fa Daet under the Office of Secondary Educational Service Area 24

วลัยพร ศรีชู[*1], จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และธัญศญา ธรรศโสภณ[3]
Walaiporn Chusri [*1], Jutharat Nirundorn[2] and Thansaya Thassopon[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ ประชากรที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 150 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย (1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข และด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู การนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the teachers' opinions towards teaching supervision of educational institution administrators in Mueang Fa Daet. Under the Office of Secondary Educational Service Area 24; (2) Comparison of teachers' opinions on teaching supervision of

administrators in Mueang Fa Daet. Office of Education Area 24 by sex and instructional experience in 4 aspects: Plan-P, Do-D, Check-C and Action-A.

This study was a survey research. he population, totaling 150, included teachers in Mueang Fa Daet Education Service Area 24; The researcher used Krejcie and Morgan's sample size determination *table* and the simple random sampling to select the sample of the research were 108 teachers in Mueang Fa Daet Education Service Area 24; The instrument used for collecting the data was a questionnaire which comprised (1) A checklist on the respondents' status; and (2) The 5-point rating scale on school administrators' instructional supervision. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and F-test.

The major research findings revealed that: (1) According to the teachers' opinions, the instructional supervision was performed by the school administrators in Mueang Fa Daet Education Service Area 24 at high level in whole and in part. The listed mean scores in order from highest to lowest included Plan-P, Do-D, Action-A and Check-C; and (2) The comparison results showed that the teachers with different genders and amounts of teaching experience were not different opinions towards the school administrators' instructional supervision. When classified by teachers' educational levels, found that the opinions were different in whole and in part at the .05 level of significance.

Keywords: Teachers' Opinions, Instructional Supervision, School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันงานในด้านการศึกษาได้เจริญก้าวหน้าไปมาก มีการเปลี่ยนแปลงหลายๆ ประการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ความรู้ในสาขาวิชาการต่างๆ เพิ่มขึ้น แนวความคิดและแนวการเรียนการสอนใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของการศึกษา แต่ยังพบว่า ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องบางคน ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ปัญหาดังกล่าวข้างต้นสามารถจะแก้ไขได้โดยอาศัยผู้นิเทศ หรือศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่นิเทศการศึกษาให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาการ สามารถพึ่งตนเองได้ และนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นเรื่องการนิเทศการศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ศึกษานิเทศก์ควรจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการ กระบวนการ และวิธีการของการนิเทศการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศการศึกษาดีขึ้น ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้มีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน และสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมตามกาลเวลา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ได้จัดให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐานในการอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้ มีความสามารถในการประกอบอาชีพในอนาคต และสามารถดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งเป็นไปตามแผนการศึกษาชาติได้กำหนดนโยบายไว้ว่า รัฐพึงจัดการศึกษาภาคบังคับให้ทั่วถึง โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบโดยตรง ในการจัดการควบคุมและกำกับการศึกษามี 4 ช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 เป็นการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา และช่วงชั้นที่ 3 และ 4 เป็นการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานระดับรองลงมาที่กำกับดูแลสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปฏิบัติเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนให้

นักเรียนทุกคน บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ทั้งด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านผลสัมฤทธิ์ของการเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีสุขภาพอนามัยที่ดี โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นสิ่งที่ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546: 32) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความใส่ใจ และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักปรับปรุงตนเองให้รู้และเข้าใจในงานนิเทศการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาและเป็นวิธีที่ช่วยให้พัฒนาการสอนของครูได้ การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือ แนะนำครู หรือผู้เกี่ยวข้องให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น และทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพดังที่ สุวรรณ บุญทศ (2541: 2) กล่าวไว้ว่ากระบวนการจัดการศึกษาที่สำคัญ มี 3 ประการ ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ในกระบวนการดังกล่าว กระบวนการนิเทศการศึกษานับเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการบริหาร ช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการนิเทศการศึกษาด้วยการส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัด ทุกโรงเรียนดำเนินการพัฒนากระบวนการนิเทศอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ ในปีการศึกษา 2562 ของนักเรียน สหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 คะแนนที่สอบได้ค่อนข้างต่ำ ซึ่งสะท้อน ให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สาเหตุน่าจะมาจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวในบรรดาปัจจัยดังกล่าวที่ได้กล่าวมานี้ ผู้วิจัยคิดว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด รองลงมาคือ ตัวผู้เรียน สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้วยเหตุผลที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 อยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เป็นผลมาจาก การเรียนการสอนของครูส่วนใหญ่สอนตามตำรา ครูผู้สอนไม่ทำความเข้าใจหลักสูตร เพื่อวิเคราะห์และนำไปจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพที่แท้จริง ขาดความเอาใส่ใจ ไม่เตรียมการสอน ครูผู้สอนขาดการวางแผนการปฏิบัติงาน และการขาดความเอาใจใส่ในการติดตามประเมินผลของครูผู้สอน ที่เกิดจากการนิเทศไม่ทั่วถึง ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงและกระตุ้นการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่นิเทศการสอนภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีบรรยากาศการนิเทศที่เป็นกันเอง สามารถแก้ไขและปรับปรุงปัญหาได้ตรงจุด และสามารถติดตามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างทั่วถึง เป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในลำดับต่อไป

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษานำไปใช้พัฒนาปรับปรุงการนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา และพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

2. เพื่อเปรียบเทียบความความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาความความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาใน 4 ด้าน โดยใช้กระบวนการนิเทศการสอนของหน่วยศึกษานิเทศ กรมสามัญศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญการศึกษา จังหวัดสุราษฎ์ธานี, 2545: 15-16) คือ 1) ด้านการวางแผนงาน (Plan–P) 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do–D) 3) ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check–C) และ 4) ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action–A)

ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จำนวน 150 คน จากจำนวน 8 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง คือ 108 คน และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยใช้กระบวนการนิเทศการสอนของหน่วยศึกษานิเทศ กรมสามัญศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญการศึกษา จังหวัดสุราษฎ์ธานี, 2545: 15-16) ใน 4 ด้าน คือ

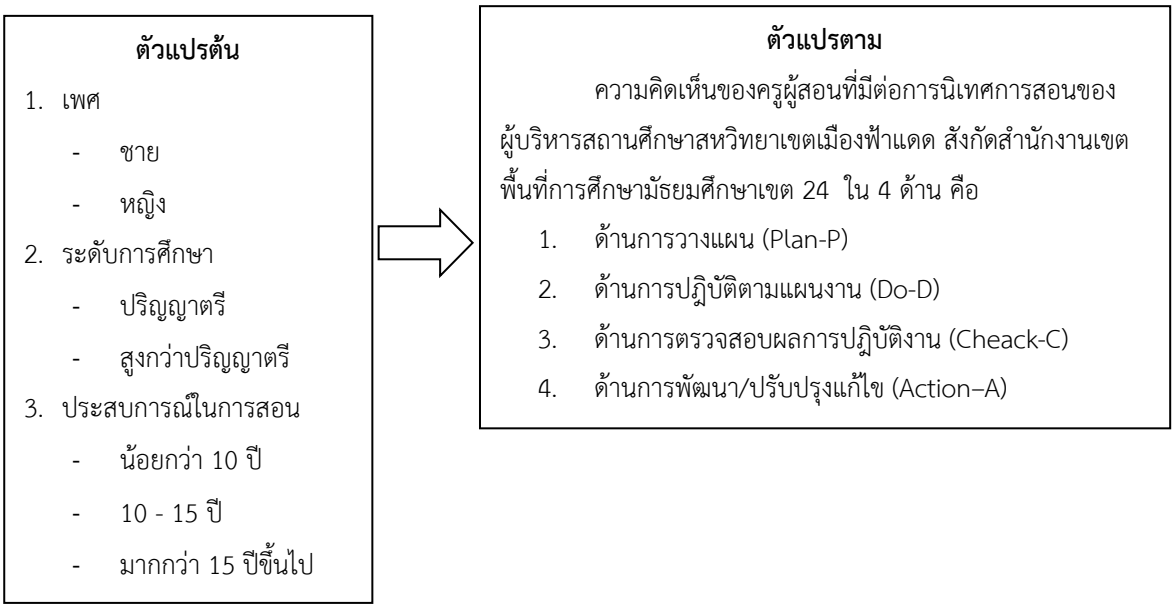
1) ด้านการวางแผน (Plan-P)

2) ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do-D)

3) ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Cheack-C)

4) ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action–A)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน เป็นแบบสอบถามตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงาน (Plan–P) จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do–D) จำนวน 21 ข้อ 3) ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check–C) จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action–A) จำนวน 7 ข้อ รวมข้อความทั้งหมดจำนวน 42 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert; อ้างถึงใน พิษณุ ฟองศรี, 2549: 127) ดังนี้

ระดับ 5 หมายความว่า มีความเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

ระดับ 4 หมายความว่า มีความเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามาก

ระดับ 3 หมายความว่า มีความเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

ระดับ 2 หมายความว่า มีความเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

ระดับ 1 หมายความว่า มีความเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา จากตำราเอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์ อินเตอร์เน็ตและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบประมาณค่าตามแนวคิดของ Likert จากคำอธิบายของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 98-103) และศึกษาแบบสอบถามของ ฐิติพงศ์ คล้ายใยทอง (2547: 107-111) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาด้านการนิเทศต่างๆ ตามกรอบที่กำหนดไว้

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยใช้สูตร Rovinelli; & Hambleton (อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546: 140) โดยกำหนดให้คะแนน ดังนี้

+ 1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ซึ่งพิจารณาข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach (1990: 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

7. นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้กับครูผู้สอนในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 เพื่อเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม ให้กับครูในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวมรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกไปจำนวน 108 ฉบับ และเก็บด้วยตนเองได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปและนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 111)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way analysis of variance)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติ ได้แก่

1. ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
4. การทดสอบค่าที (t-test)
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way analysis of variance)

ผลของการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นครูที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 จำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คนคิดเป็นร้อยละ 57.40 เป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 42.59 จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 60.18 และรองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.81 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมามีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 และมีประสบการณ์ในการสอน 10 – 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน (Plan–P) ผลการวิจัยพบว่า พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action–A) รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check–C) และด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do–D) ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action–A) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน (Plan–P)

2.2 ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do–D) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ด้านการวางแผน (Plan-P) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ การกำหนด

นโยบาย เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงาน, มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครู และสนับสนุนให้มีการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอตามภารกิจการสอน สำหรับข้ออื่นที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check–C) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do–D) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ สนับสนุนให้ครูปฏิบัติการสอนหรือทำงานร่วมกันเป็นทีม, สนับสนุนให้มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้คณะครูทราบ และมีการจัดหาทุนการศึกษา การบริการแนะแนว อาหารกลางวัน อาหารเสริมและการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ เสนอแนะให้มีการวางแผนการสอนหรือจัดทำบทเรียนในรูปแบบต่าง ๆ และมีการบริการด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาการให้กับชุมชน สำหรับข้ออื่นที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action–A) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยศึกษาเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check–C) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้เสียในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา สำหรับข้ออื่นที่เหลืออยู่ในระดับมาก

3. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า

3.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผน (Plan – P) และด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action – A) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศชายมีความ

3.2 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารมากกว่าการศึกษาปริญญาตรี

3.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งใจ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 นำมาอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงาน (Plan–P) ครูในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผู้บริหาร

สถานศึกษาได้มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงานการอีกทั้งยังมีการกำหนดระยะเวลาและทรัพยากรที่จะต้องใช้เพื่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการตามแผนปฏิบัติงานประจำปี และมีการสนับสนุนให้มีการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอตามภารกิจการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 54-60) ที่กล่าวว่า การวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พรรณี ใจเพิ่ม (2546: 65) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พิจารณารายด้านการวางแผนงาน (Plan–P) อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do–D) ครูในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการสนับสนุนให้ครูปฏิบัติการสอนหรือทำงานร่วมกันเป็นทีม กระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ มีนโยบายครูจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสนับสนุนให้มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้คณะครูทราบ และได้มีการจัดหาทุนการศึกษา การบริการแนะแนว อาหารกลางวัน อาหารเสริมและการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545: 43-47) ที่กล่าวว่า เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการไปปฏิบัติอย่างถูกต้องนั้น เราจะต้องสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้นๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดให้มีการศึกษา และการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการนั้น ๆ มาปฏิบัติ และมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่จำเป็นด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประกอบ พอดี (2549: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการนำวงจรเดมมิ่งมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วงจรเดมมิ่งกับการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check–C) ครูในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ได้มีจัดให้มีแผนปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู อีกทั้งยังจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติการสอนของครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และได้มีการจัดให้มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลการสอนของครูเป็นรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 129) ซึ่งกำหนดหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศการสอนไว้ว่าต้องกำกับ ติดตาม และนิเทศการสอน ในเรื่องจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้กับครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีมุมหนังสือ ห้องสมุดให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน รวมทั้งห้องพิเศษ ส่งเสริมแนะนำเทคนิควิธีการใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงานด้านการนิเทศการสอนในโรงเรียน อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานด้านการสอน จัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อการแก้ไขปรับปรุง หากผู้บริหารโรงเรียนยึดถือปฏิบัติตามที่กล่าวมาข้างต้นก็ย่อมจะทำให้การนิเทศการสอนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพงศ์ ทับอินทร์ (2557 : บทคัดย่อ) การใช้วงจรเดมมิ่ง (พีดีซีเอ) ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า การใช้วงจรเดมมิ่ง ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 42 ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action–A) ครูในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการสอนของครูให้ทันต่อเหตุการณ์ และได้มีการสนับสนุนให้ครูเข้าศึกษา หรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการสอนซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สายช่อ ทองสุข (2546: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลานสภา จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบ การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ตามตัวแปรต่อไปนี้คือ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน การได้รับการฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การสนับสนุนให้ครูเข้าศึกษา หรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการสอน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check – C) ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action – A) ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do – D) มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผน (Plan – P) พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของสมคิด หารินไสล (2552) เรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายใน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีมุมมองในการทำงานที่กว้างและเข้าใจกระบวนการในการนิเทศมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด หารินไสล (2552) เรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในในภาพรววมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของปรียา พุทธารักษ์ (2551) เรื่อง การศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูที่มีประสยการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายใน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนงาน (Plan–P) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการจัดทำคู่มือครูหรือแนวทางการใช้หลักสูตรให แหมาะสม สนับสนุนให้มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถทางการสอนตรงกับความต้องการหรือความขาดแคลน และควรมอบหมายหรือปรับเปลี่ยนหน้าที่ให้ครูปฏิบัติการสอนตรงตามความรู้ความสามารถของครู

2. ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do–D) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเสนอแนะให้มีการวางแผนการสอนหรือจัดทำบทเรียนในรูปแบบต่างๆ รวมถึงมีการบริการด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาการให้กับชุมชน

3. ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check–C) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้เสียในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา

4. ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action–A) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะนำผลการประเมิน มาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู จากนั้นนำเสนอผลการประเมินต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูผู้สอน ครูประจำชั้น หัวน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนางานของตน พร้อมกับให้คำปรึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนแก่ครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกกลุ่มโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในทุกกลุ่มโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

บรรณานุกรม

กรมสามัญศึกษา. (2554). ***กระบวนการนิเทศการสอนของหน่วยศึกษานิเทศ.*** สุราษฎ์ธานี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.*** กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

ธีรพงศ์ ทับอินทร์. (2557). ***การใช้วงจรเดมมิ่ง (พีดีซีเอ) ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.*** วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). ***การวิจัยเบื้องต้น.*** (ฉบับปรับปรุงใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประกอบ พอดี. (2549). ***การนำวงจรเดมมิ่งมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พรรณี ใจเพิ่ม. (2546). ***ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร.*** วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

พิษณุ ฟองศรี. (2549). ***วิจัยชั้นเรียน : หลักการและเทคนิคปฏิบัติ*** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บริษัทด่านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). ***การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.*** กรุงเทพฯ : เนตรนิมิตรการพิมพ์.

สายช่อ ทองสุข. (2546). ***การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาอำเภอลานสภา จังหวัดนครศรีธรรมราช.*** วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สุวรรณ บุญทศ. (2541). ***ปัญหาการนิเทศการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร.*** วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมคิด หารินไสล. (2552). ***การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เขต 1.*** วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). ***โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา***. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ***ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบความสำเร็จ***. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Gus. (1973). ***Papers on the science of administration***. New York: Columbia University.

Harris, Ben M. (1985). ***Supervisory Behavior in Education***. 3nd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Rawls, J. (1973). ***A theory of justice.*** Oxford: Oxford University Press.

Taba. (1962). ***Curriculum development : Principle and praclice in public service and social action programs.*** New York : Ruge Sage Foundation.

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์
A Study of Teachers Opinions' on Educational Quality Assurance in Phanthong District School under Chonburi Educational Service Area Office 2

จุฑามาศ เล็มมณี*[1], จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และธัญศญา ธรรศโสภณ[3]
Juthamard Lemmanee *[1], Jutharat Nirundorn[2] and Thansaya Thassopon[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลชุมแสง (2) แก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลชุมแสง (3) แนวทางในการพัฒนาบุคคลากร ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้ ด้านการตรวจสอบหรือการประเมิน และด้านการปรับปรุงและแก้ไข ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 77 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเทศบาลเมืองชุมแสง ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพและปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เกี่ยวกับการขาดแคลนงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม บุคลากรได้รับการอบรมไม่ทั่วถึง และเวลาในการจัดอบรมไม่เหมาะสม (3) แนวทางในการพัฒนาบุคลากร พบว่าควรมีการสำรวจความต้องการ และความสนใจก่อนการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และควรใช้โรงเรียนเป็นสถานที่จัดอบรมหรือพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเทศบาล

ABSTRACT

The purpose of this research aimed (1)To development personnel in schools under mung Chum Saeng (2)To examine the state and problems personnel in schools under Muang Chum saeng (3) guidelines for the personnel development in the schools under Chum Saeng Municipality of Chum Saeng District in Nakhon Sawan Province, in 4 aspects including planning, doing as planned or as determined, checking or evaluating and improving and correcting. The population studied were the personnel in the schools under Chum Saeng Municipality of Chum Saeng District in Nakhon Sawan Province, totaling 77 people. The instrument used for collecting the data was a questionnaire which was divided into 4 parts - Part 1: respondents' general information; Part 2: a 5-point rating scale on the opinion of the personnel in the schools under Chum Saeng Municipality; Part 3: a 5-point rating scale on the state and problems,

demand with guidelines for personnel development and Part 4: questions to interview school directors. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and content analysis.

The research results revealed that: (1) The development personnel in schools under Mung Chum Saeng in the overall were moderate level. (2) the state of the personnel development in the schools under Chum Saeng Municipality was practiced at moderate level. After item analysis, it was found that the aspect practiced at high level was checking or evaluating and the other 3 aspects at moderate level. The mean scores listed in order from the highest to the lowest included improving and correcting, doing as planned or as determined and planning; (3) the problems concerning personnel development were mainly about lack of budget to support the personnel to attend training courses, not all the personnel having an opportunity to attend training courses and the time of training courses was not suitable; and (4) The guidelines for personnel development included a survey for the demand and interest for personnel development should be carried out, planning for personnel development should be put in annual action plan and schools should be used as places for organizing seminars, training courses or personnel development..

Keywords: Personnel Development, Schools under Municipality

บทนำ

สภาพปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนชาวไทย จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและด้านคมนาคม ทำให้มนุษย์สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลก เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกตลอดเวลาทั้งด้านเศรษฐกิจการเมือง วัฒนธรรม รวมทั้งทางด้านการศึกษา ทำให้มนุษย์มีความจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมขึ้นตลอดเวลาเพื่อให้สามารถปรับตัวเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมกา รการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 1) ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) จึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม นำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างการ จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพ และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่ม เป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนสังคมไทย และทำให้ประเทศชาติก้าวหน้าไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ม.ป.ป.) ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา ในมาตรา 81 ไว้ว่า “รัฐต้องจัดการศึกษา อบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย ในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ” ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยขึ้นใหม่ โดยกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. 2547 เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติไว้ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ตามมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 8)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความ ก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดใน มาตรา 81 ให้ผู้บังคับ บัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพหรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรือนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึก อบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549)

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของเทศบาลชุมแสง ด้านการจัดการศึกษา จากรายงานการศึกษาของเทศบาลชุมแสง จากผลการประเมินของ สมศ. ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเทศบาลชุมแสง อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ยังคงต้องมีการปรับปรุงต่อไป และอัตราส่วนของบุคลากรที่ได้รับการอบรมสัมมนา เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกเป็นรายปียังมีจำนวนน้อย ซึ่งผู้ศึกษา เห็นว่า อัตราส่วนดังกล่าวอาจจะมีสาเหตุ ในบริบทของนโยบาย การจัดการหรือปัจจัยอื่นๆ จากการสำรวจปัญหาของโรงเรียนในภาพรวม พบว่า บุคลากรในสังกัดเทศบาลวังน้ำเย็น ยังเข้ารับการอบรมสัมมนาไม่ทั่วถึง และการอบรมสัมมนาในแต่ละครั้งยังไม่ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรในแต่ละบุคคล เนื่องจากครูแต่ละคนให้ความรู้ที่แตกต่างกัน จึงมีความต้องการ ในการเสริมสร้างทักษะที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและบางครั้งอาจทำให้เกิด การสิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดอบรมสัมมนาในแต่ละครั้ง เนื่องจากไม่ได้มีการศึกษา ความต้องการบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละด้าน ทำให้การอบรมสัมมนาในแต่ละครั้งไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลาการ ให้ตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับการเรียน การสอนในโรงเรียน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นและสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาลวังน้ำเย็น มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสายครูผู้สอนของแต่ละโรงเรียนอย่างไร เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนของสถานการศึกษาในสังกัดเทศบาเมืองชุมแสง จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา สภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง ในด้านความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาล้มืองชุมแสง ในด้านความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่สังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อที่จะนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การกำหนดนโยบายเพิ่มเติมในการว่างแผนและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งจะได้นำผลการศึกษาครั้งนี้ เป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลวังน้ำเย็น เพื่อส่งเสริมการปรับปรุง มาตรฐานการประเมินของ สมศ. ตามมาตรฐานที่ 7 ด้านการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง และเป็นไปตามเป้าหมายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องการปรับปรุงมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภออำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

2. เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

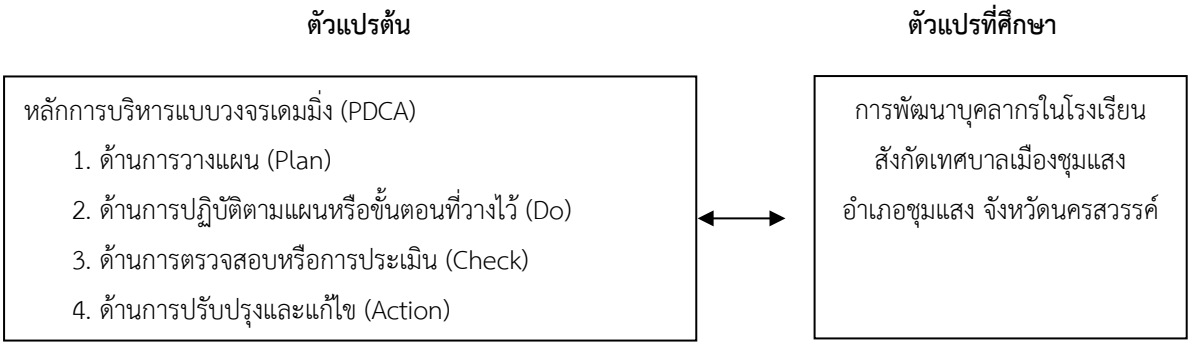
ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งสิ้น 77 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ 4 ด้าน ตามทฤษฎี หรือหลักการบริหารแบบวงจรเดมมิ่ง หรือ PDCA ของเดมมิ่ง (Edward Deming) คือ ด้านการวางแผน (Plan) ด้านการปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้ (Do) ด้านการตรวจสอบ หรือการประเมินผล (Check) และด้านการปรับปรุงและแก้ไข (Action) ของการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนต้นสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 4 ด้าน ตามทฤษฎี หรือหลักการบริหารแบบวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งข้อมูลในครั้งนี้ เป็นการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยแบ่งออกเป็น มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และกรอกข้อมูลตามสภาพจริง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ และในแต่ละ

คำถามมีการตรวจตามเกณฑ์กำหนดประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ (Likert Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 32) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนค่าระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเพิ่มเติมสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นตามทัศนะของตนเอง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านการวางแผน

1.2 ด้านการปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้

1.3 ด้านการตรวจสอบหรือการประเมิน

1.4 ด้านการปรับปรุงและแก้ไข

2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามและแบบบันทึกการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยและนำเครื่องมือของ มธุรสณี กวางทอง (2551) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง รับข้อเสนอแนะและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความถูกต้องทางภาษาแล้วทำการวิเคราะห์ความสอดคล้อง โดยการคำนวณค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบทุกข้อของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1

5. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนฝั่งนที นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 แล้วจึงทำการจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวมรวบข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

2. จัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือโรงเรียน และนัดวัน เวลา ที่จะมาขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่กลับคืนมา จำนวน 77 ฉบับ ทุกฉบับมีความถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ตามโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอสถิติพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) พร้อมตารางร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย การแปลความหายโดยอิงเกณฑ์การแปลความหมาย ตามแนวคิดของลิเคิอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 41) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.49 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.49 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไข การพัฒนาบุคลากร นำมาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาร้อยละ และสังเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่เป็นคำถามปลายเปิด

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้นำมาสังเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นที่ตอบ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมสง จังหวัดนครสวรรค์

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ได้คำนวณเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรดับการศึกษา

2. ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 3) ด้านการตรวจสอบหรือการประเมิน และ 4) การปรับปรุงและแก้ไข

ผลของการวิจัย

1. บุคลากรในสังกัดของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ เพศชาย จำนวน 18 คน ร้อยละ 23.38 และหญิง จำนวน 59 คน ร้อยละ 76.62 จำแนกตามอายุ อายุ 21 – 25ปี จำนวน 9 คน ร้อยละ 11.69อายุ 26 – 35ปี จำนวน 25 คน ร้อยละ 32.48 และอายุ 36 – 45 จำนวน 26 คน ร้อยละ 33.77 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน ร้อยละ 2206 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โสด จำนวน 38 คน ร้อยละ 49.35 และสมรส จำนวน 39 คน ร้อยละ 50.65 จำแนกตามระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน ร้อยละ 2.60 ปริญญาตรี จำนวน 51 คน ร้อยละ 66.23 ปริญญาโท จำนวน 24 คน ร้อยละ 31.17 ควรใช้โรงเรียนเป็นสถานที่จัดอบรมหรือพัฒนาบุคลากร ร้อยละ71.43 (f = 55) ตามลำดับ

2. การพัฒนา บุคลากรในสังกัดของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ตามทฤษฎีการบริหารแบบ PDCA ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 สภาพการวางแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนในภาพรวม มีการปฏิบัติระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายการ พบว่า โรงเรียนให้โอกาสบุคลากรในการเสนอแนะข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบการให้ข้อมูลในที่ประชุมของโรงเรียน มีการปฏิบัติมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติปานกลาง

2.2 สภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง ด้านการดำเนินการในภาพรวม มีการปฏิบัติระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายการ พบว่า มีการพัฒนาบุคลากรเป็นหมู่คณะ โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีการปฏิบัติมากที่สุด ส่วนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มีการปฏิบัติน้อย ในส่วนของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในด้านอาคารสถานที่ มีการปฏิบัติมาก ขณะที่มีการใช้วิทยากรจากภายนอกในการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติมาก และใช้รูปแบบในการนิเทศ ในการพัฒนาบุคลากรเน้นในด้านวิชาการมาก ตรงกันข้ามกับด้านการบริหารจัดการที่มีการเน้นเนื้อหาน้อย

2.3 สภาพการตรวจสอบการพัฒนาบุคลากร พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง ด้านการตรวจสอบในภาพรวม มีการปฏิบัติมาก หากพิจารณาเป็นรายการ พบว่า มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติมากที่สุด ส่วนการกำหนดแนวทางในการตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติปานกลาง

2.4 สภาพการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง ส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติมาก หากพิจารณาเป็นรายการ พบว่า โรงเรียนได้นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขหลังจากดำเนินการตามโครงการ ปฏิบัติมากที่สุด ส่วนการนำระบบการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) มาพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น มีการปฏิบัติน้อย

3. ความคิดเห็นเพิ่มเติมของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นด้านปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง ส่วนใหญ่เกี่ยวกับการขาดงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม รองลงมาได้แก่ บุคลากรได้รับการอบรมไม่ทั่วถึง และการเลือกเวลาในการจัดอบรมไม่เหมาะสม

3.2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสงพบว่า ส่วนใหญ่ต้องการให้สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ต้องการทุนการศึกษาของทางราชการในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และ ต้องการให้สำรวจความต้องการก่อนการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ

3.3 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากร คือ ควรมีการสำรวจความต้องการ และความสนใจก่อนการพัฒนาบุคลากร รองลงมา ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และควรใช้โรงเรียนเป็นสถานที่จัดอบรมหรือพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อค้นพบและประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ก่อนกาวางแผนการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการใช้ข้อมูลในที่ประชุมของ

โรงเรียน และสนทนาให้ข้อเสนอแนะไม่เป็นทางการ มีการปฏิบัติมาก แล้วจึงจัดทำเป็นแผนพัฒนาประจำปี ซึ่ง อรพรรณ พรสีมา (2547:3-4) วิจัยพบว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้น คือการให้ผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนา ได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กร แบะงานที่ทำทั้งด้านนโยบาย ภาระหน้าที่ ระเบียบปฏิบัติ และสิทธิประโยชน์ต่างๆที่พึงได้รับจากองค์กร เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยที่ขาดความรู้ประสบการณ์ในงานที่ทำ ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง และหากมีการวางแผนที่ดีแล้ว การพัฒนาบุคลากรย่อมได้ผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องตระหนักถึงปัญหาและความต้องของการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้สอดคล้องกับ นงลักษณ์ สินสืบผล (2541:15) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น จะมีเทคนิค วิธีการที่แตกต่างกัน มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาจะต้องเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ ค้นปัญหา และความต้องการของการพัฒนา กำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน

1.2 ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า มีการพัฒนาบุคลากรเป็นหมู่คณะโดยใช้รูปแบบการพัฒนาอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด สอดคล้องกับดนัย เทียนพุฒ (2541:10) ที่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยพูดไว้ 2 ความหมาย คือความหมายแรกเป็นเรื่องของการฝึกอบรม (Training) ตามที่ทุกคนเข้าใจ เช่น อบรมในงาน (On-The-Job-Training) การจัดอบรมภายใน (In-House-Training) การส่งอบรมไปภายนอก (Off-The-Job-Training) และอื่นๆ ล้วนเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร แต่วิธีที่สะดวกและประหยัด คือ วิธีการฝึกอบรม ซึ่งหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ก็นิยมใช้อยู่เสมอ ส่วนการพัฒนาบุคลากรโดยใช้การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานมีการปฏิบัติน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เพราะผู้ถูกสับเปลี่ยนงาน อาจรู้สึกสงสัยว่าทำไมต้องสับเปลี่ยนงานที่ตนเองเคยปฏิบัติ และอาจทำให้เสียเวลา ในด้านการพัฒนาบุคลากรด้วยตนเองใช้รูปแบบการส่งเสริมให้ทำโครงงานวิจัย มีการปฏิบัติน้อย ซึ่งขัดแย้งกับความตามนัยแห่งมาตรา 30 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545) ที่ระบุให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของผู้สอนและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน(กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 8) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมุ่งเน้นพัฒนาทักษะวิชาการมาก หรือมิได้สอบถามความต้องการ ความสนใจในการพัฒนางานของบุคลากร เช่น ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือการทำโครงการวิจัย สอดคล้องกับ บุญเตือน เกษศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีพบว่าส่วนมากต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม

1.3 ด้านการตรวจสอบการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมากที่สุด สอดคล้องกับ สุรินทร์ สว่างอารมณ์ (2541: 96) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนส่วนมากให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งมีการประเมินผลจากการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนมีการประเมินผลจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวบุคลากร หน่วยงาน และการปฏิบัติหน้าที่ ส่วน ธงชัย อยู่วงษ์อั๋น (2544: 87) พบว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร

1.4 ด้านการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข หลังจากดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้แล้ว และมีการนำผลการประเมินรายบุคคลมาพิจารณาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือ ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรด้วย จึงเป็นการจัดระบบสวัสดิการและขวัญกำลังใจ สามารถเป็นเครื่องมือให้บุคลากรในสังกัดอยากพัฒนาตนเอง หรือหากพบข้อบกพร่องก็จะหาทางแก้ไขการดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำราญ ถาวรยุศม์(2541:79)ที่ได้กล่าวว่า ครู ถึงแม้จะมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมีทัศนคติที่ดีแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าจะหยุดการพัฒนาตนเองเพราะการพัฒนานอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์แล้ว ยังเป็นการกระตุ้นเตือนให้รู้สึกสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบให้มี

อยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลทั้งสองประการนี้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ หากพบข้อผิดพลาด หรือข้อควรปรับปรุง ก็ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ นั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่า งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ ซึ่งบางครั้งเป็นการพัฒนาที่สำคัญ แต่ขาดแคลนงบประมาณ ก็ไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้ อีกทั้งได้พบปัญหาด้านงบประมาณ คืองบประมาณไม่เพียงพอ บุลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการสั่งงาน การจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัญหาคล้ายกัน

3.ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ คือ ต้องการให้หน่วยงานจัดหางบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ ต้องการทุนการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และหากจะมีการพัฒนาบุคลากร ต้องมีการสำรวจความต้องการก่อนทุกครั้ง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ สว่างอารมณ์(2541:78) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องมีการวางแผนการพัฒนาก่อนที่จะมีการพัฒนาบุคลากร ควรมีการสำรวจความต้องการ และต้องมีการประเมินผลด้วยซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นไว้ อีกทั้ง ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนา และมีความต้องการทุนการศึกษาของทางราชการ เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความต้องการเหล่านี้ เป็นความต้องการของบุคลากรทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย อยู่วงษ์อั๋น ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ธงชัย อยู่วงษ์อั๋น(2544:82) พบว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องมีการสำรวจความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากรต้องมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้จัดทำ โดยใช้วิธีการสำรวจความต้องการ เพื่อใช้เป็นแนวทาง และกำหนดวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเตือน เกษศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่าส่วนมากต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม รองลงมาต้องการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านเนื้อหาการพัฒนา ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญต้องการพัฒนาด้านระเบียบ กฎหมาย ด้านวิธีการบริหารงานบุคคล และใช้ระยะเวลาในการพัฒนา 1 - 2 วัน , 3 - 5 วัน

4. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ นั้น พอจะอภิปรายได้ว่า มีแนวทางที่ผู้ตอบได้นำเสนอไว้คือ ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและบรรจุโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนทุกปี ควรมีการศึกษาความต้องการและความสนใจในการพัฒนาบุคลากรทุกด้านตามความเหมาะสม และเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะจัดหางบประมาณและส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ตามโอกาสต่างๆอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัดห้องสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศให้ทันสมัย สามารถใช้ห้องสื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ และสามารถค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนควรมีการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในโรงเรียนบ้าง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น ผู้ศึกษาขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ก่อนมีการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรมีการวางแผนโดยการสำรวจความต้องการพัฒนาของแต่ละบุคคลแล้ว ควรนำผลการสำรวจนั้นไปใช้ เพื่อให้การพัฒนานั้นได้ผลอย่างจริงจัง

2. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น บุคลากรหรือครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องเขียนโครงการร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหาหลักสูตร เพื่อให้ครอบคลุมหลายด้าน และควรเน้นทักษะวิชาการ เทคนิคการสอนแบบใหม่ๆ ควรกำหนดให้โครงการพัฒนาบุคลากรเป็นโครงการที่สำคัญ ยอมทุ่มงบประมาณให้กับโครงการดังกล่าว เพื่อส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็กนักเรียนต่อไป

3. บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วม ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาหาตำรา คู่มือครูใหม่ๆ ทันสมัยมาศึกษาเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ เทคนิคใหม่ๆอยู่เสมอ

4. หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ และประเมินผลหลังสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเกิดการเปรียบเทียบความคุ้มค่า และเพื่อปรับปรุงแก้ไขในปีงบประมาณต่อไป

5. หน่วยงานต้นสังกัดควรคำนึงถึงเวลาในการจัดด้วย ควรใช้เวลาในวันหยุดราชการ หรือระหว่างปิดภาคเรียนและช่วงเวลาที่ดำเนินการพัฒนา ควรให้สอดคล้องเหมาะสมกับเรื่องที่ดำเนินการพัฒนา คือไม่มากหรือน้อยเกินไป

6. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนการประเมินผลที่ชัดเจน โดยทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ไม่ปล่อยปละละเลย และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา รวมทั้งอาจเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ควรวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนในสังกัดเทศบาล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับกลุ่มโรงเรียนในสังกัดอื่นเพื่อหาจุดเด่นในการพัฒนาบุคลากรที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. ควรวิจัยเรื่องนี้เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน หรือบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจน

3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกรอบพื้นที่ในออกไปในวงกว้างในระดับจังหวัด หรือเขตพื้นที่การศึกษา

บรรณานุกรม

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). ***ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร.*** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ***ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*** (พิมพ์ครั้งที่ 26). บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

ผ่องอำไพ สระเพ็ชร. (2560). ***การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.*** สาขา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). ***การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด.*** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). ***การทำงานเป็นทีม***. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สุนันทา เลาหนันทน์. (26544). ***การพัฒนาองค์การ***. กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คสโตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. (2562). ***แผนปฏิบัติการประจำปี 265626.*** สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 26563. จาก www.npy26.go.th

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17***. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อักษร ใจอ่อน. (2562). ***การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 26.*** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2545). ***ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

จุธงชัย อยู่วงษ์อั๋น. (2544). ***สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.*** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธรากร เหล็กกล้า. (2544). ***ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลภูเก็ตจังหวัดภูเก็ต.*** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นงลักษณ์ สินสืบผล. (2541). ***การพัฒนาบุคคลและการพัฒนา.*** โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการวิทยาลัยครูธนบุรี. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูธนบุรี.

นันทวัฒน์ สุขผล. (2543). ***เทคนิคการพัฒนาอย่างมีประสิทธิผล***. กรุงเทพมหานคร: ธีระป้อมวรรณกรรม.

นิจ ทองโสภิต. (ม.ป.ป.). ***ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรทางเทคโนโลบีเพื่อการศึกษา.*** รายงานการสิจัย : กรุงเทพมหานคร.

นิศา ชูโต. (2545). ***การวิจัยเชิงคุณภาพ*** (พิมพ์ครั้งที่ 2). แม็ทส์ปอนน์ : กรุงเทพมหานคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). ***เทคนิคการสร้างเครื่องมือการทำวิจัย***. กรุงเทพมหานคร.

ประเวศ วะสี. 2542. ***กระบวนการทางปัญญา.*** กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2526). ***การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา.*** นนทบุรี. หาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542). ***ราชกิจจานุเบกษา.*** เล่ม 116 ตอนที่ 74 วันที่ 19 สิงหาคม 2542.

พงศธร พิทักษ์กำพล. (2540)***. การบริหารงานบุคคล : การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม.*** เอกสารประกอบการเรียน ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ราชภัฏเชียงราย. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พนัส หันนาคินทร์. (2546). ***การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน.*** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิฆเนศ.

พรรณี เวียงโอสถ. 2547. ***แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียนอนุบาลพรรณี อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย.*** วิทยานิพนธ์ คบ.(การบริหารการศึกษา) เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

School Administration in Accordance with the Sufficiency Economy Philosophy in Schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

กาญจนาภรณ์ เผือกผ่อง*[1], จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และธัญศญา ธรรศโสภณ[3]
"Chanchanaporn Paungpong *[1], Jutharat Nirundorn[2] and Thansaya Thassopon[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

การวิจัยเป็นการวิจัยใช้แบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน ประชากรที่ใช้ได้ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 1,495 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 306 คน เครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1.) การบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก 2.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ครูและขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป มี 1 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกันคือ ด้านการบริหารงบประมาณ

คำสำคัญ: หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประถมศึกษา

ABSTRACT

This objectives of research were: 1) To study the level of the school administration in accordance with the sufficiency economy philosophy in schools under the Nonthaburi primary educational service area office 2 in four aspects, they were academic administration, budget management, personnel management and general management; and 2) To compare the school management in accordance with the sufficiency economy philosophy in schools under the Nonthaburi primary educational service area

office 2. The research was a research using questionnaires classified by the position and size of the school. The population, totaling 1495 teachers in schools under the Nonthaburi primary educational service area office the samples were 306 teachers in schools under the Nonthaburi primary educational service area office 2. The instruments used in this study were five-level rating scales questionnaires. The statistics in the data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, One-Way ANOVA and t-test independent.

The research findings were revealed as follows: (1) The school administration in accordance with the sufficiency economy philosophy in schools under the Nonthaburi primary educational service area office 2 in overall and each aspect were at high level; (2) The comparison of teacher opinions classified by job positions and school sizes was found that teachers with different positions had different opinions about school administration in accordance with the sufficiency economy philosophy in schools. Also, teachers in schools with different school sizes had opinions about administration according to the sufficiency economy philosophy in both overall and each aspect with the statistical significance at the level of .05. They were academic management, personnel management and general management. Moreover, the aspect of budget management was found that had no difference.

Keywords: Sufficiency Economy Philosophy, Primary Education

บทนำ

สังคมยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งความก้าวหน้าด้านข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมการด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพร้อมรับสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (สนั่น สุขเหลือ, 2547: 1) จากสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสงบสุขต่อการดำรงชีวิต จึงต้องน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดช มหาราช บรมนาถบพิตร เห็นว่าปัจจุบันทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทุกภาคส่วน ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และขยายวงแพร่หลาย ดังปรากฏในมาตรา 78 และมาตรา 83 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ระบุให้ภาครัฐสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการเป็นองค์รวมโดยกำหนดให้มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ซึ่งกำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) (ประภาพร สุปัญญา, 2550: 5)

เมื่อ พ.ศ. 2549 รัฐบาลสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม โดยดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงรัฐบาลชุดปัจจุบัน รัฐบาลพลเอกสุรยุทธ จุลานนท์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 1-5) ได้นำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสมดุล เป็นธรรม และยั่งยืน มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” อีกทั้งเป็นแนวทางในการรับมือให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในสังคม ให้กับภาครัฐ เอกชน และประชาชน รวมถึงการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: คำนำ)

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นกระทรวงหนึ่งแห่งการพัฒนามนุษย์ จึงได้ประกาศนโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการเมือง ปัญหาเศรษฐกิจ และปัญหาสังคม เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 3) อีกทั้งมีการกำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาใน 2 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่ง การบริหารสถานศึกษาโดยนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดการสถานศึกษา เป็นหลักการบริหารจัดการและประสานกับทุกภาคส่วนในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และด้านที่สองคือการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยทำหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในห้องเรียนบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอนในทุกระดับ ภารกิจที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ คือการจัดทำกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาให้หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดยึดเป็นหลักในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545–2559) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา คือ “พัฒนาการศึกษาให้คนไทยทุกคนมีการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีสมานฉันท์ ดำรงชีวิตอย่างสันติวิธี มีวิถีประชาธิปไตย มีความภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์และความเป็นคนไทยบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นพลโลกที่มีคุณภาพมีความรักในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความรู้ความสามารถด้านภาษา ทั้งภาษาไทย ภาษาสากล และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี มีทักษะการคิด วิเคราะห์ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และแบบกลุ่มจนติดตัวตลอดชีวิต มีจิตสาธารณะ รักการทำงาน มีความอยู่ดีมีสุข สามารถพึ่งตนเอง มีทักษะการประกอบอาชีพ รู้จักรักษา และพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญา มีศักยภาพทั้งการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ โดยคำนึงถึงการดูแลรักษาวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการแข่งขันในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: 54) ด้านการพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการมีความตระหนักในภารกิจจึงได้จัดทำกรอบทิศทางการพัฒนาให้หน่วยงาน และสถานศึกษา ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินโครงการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยระยะที่ 1 พ.ศ. 2550 กำหนดให้สถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่ต่ำกว่า 80 แห่ง ระยะที่ 2 พ.ศ. 2551-2552 พัฒนาขยายเครือข่ายสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทกจังหวัดเป็น 800 แห่ง ระยะที่ 3 พ.ศ. 2553-2554 พัฒนาให้สถานศึกษาสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทในแต่ละสถานศึกษาได้ครบทุกแห่งทั่วประเทศ กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ และแนวทางการขับเคลื่อน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1. การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การขยายผล และพัฒนาเครือข่าย 4. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ 5. การพัฒนากระบวนการติดตาม และประเมินผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 36) เพื่อปลูกฝังให้เยาวชนรู้จักการใช้ชีวิต ที่พอเพียงเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่างๆ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักการแบ่งปัน และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม (คณะกรรมธิการโลกว่าด้วยวัฒนธรรม และการพัฒนา, 2541: 36)

การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรเริ่มจากภายในสถานศึกษาสถานศึกษา เช่น งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ งานธุรการ งานสถานที่ ด้านการบริหารบุคคลควรยึดหลักการ กระจายงานอย่างเป็นเหตุเป็นผล มอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดความชอบของบุคคล (Put the Right Man to the Right Job) ทำอย่างไรที่จะขจัดปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหากัน ทำด้วยความไม่ประมาท เสริมสร้างให้มีทำงานอย่างสามัคคีปรองดอง ต้องใช้หลักธรรมความถูกต้อง ความยุติธรรม ความเป็นเหตุเป็นผล ความเด็ดขาด ความชัดเจน ความอดทน ความเพียรที่จะร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจ ในด้านของผู้บริหารหรือครูอาจมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน ในส่วนการประกาศนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่สถานศึกษา ต้องสร้างกิจกรรมขึ้นมา ในความจริงไม่ใช่แต่เป็นการนำหลักการ กรอบแนวคิด และแนวทางการปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานให้เกิดความสมดุล พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านวัฒนธรรม โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจให้ถูกต้องชัดเจนว่าพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงวางรากฐานเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงหรือวิถีชีวิตพอเพียงอย่างไร โดยมีหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข มีหมายความว่าอะไร ส่งผลต่อการคิด พูด ทำ อย่างพอประมาณ อย่างเป็น

เหตุเป็นผล และต้องมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยใช้คุณธรรมกำกับความรู้ในการสร้างความพอเพียง ยกตัวอย่าง การบริหารสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา เช่น ถ้าต้องการปรับบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้งบประมาณไม่บานปลายจากที่เคยประชุม วางแผนเตรียมการและลงมือดำเนินการก็ลองนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทาง เริ่มตั้งแต่ความคิดวางแผนว่าจะจัดงานอย่างไรให้ประหยัดแล้วเกิดประโยชน์และมีความสุขด้วย คิดถึงความคุ้มค่าของทรัพยากรทุกอย่างที่นำมาใช้ ใช้งานนี้แล้วใช้ประโยชน์อะไรได้อีก เป็นต้น (ปรียานุช พิบูลสราวุธ, 2549: คำนำ)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นผู้มีส่วนสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียน เพราะเป็นผู้รับนโยบาย รับผิดชอบในการดำเนินงา และการบริหารให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องบริหารงานด้วยกระบวนการต่างๆ ในอันที่จะก่อนให้เกิดความร่วมมืออย่างจริงใจ ร่วมแรงแข็งขันจากครูทุกคน ต้องมองเห็นปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้น ต้องเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปรับปรุงให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดในการจัดการศึกษา (ภิญโญ สาธร, 2549: 363) ซึ่งสำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2551: 32) ได้กล่าวถึงมาตรฐานด้านผู้บริหาร ตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาไว้อยู่ 5 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามรถในการบริหารจัดการ มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 13 และมาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้ได้มาตรฐาน ซึ่งผลการปฏิรูปดังกล่าวนี้เป็นผลเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ความล้มเหลวจากการจัดการศึกษาเดิมที่ไม่สามารถสร้างคนให้มีจิตใจที่มีศักยภาพอย่างพอเพียง รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยีที่แผ่กระจายไปอย่างไม่มีขอบเขตจำกัด ไปสู่สังคมสากลที่ต้องใช้วิธีการทางปัญญาดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีหลักและทฤษฎีในการบริหารจัดการ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวคิดหนึ่งที่สามารถนำมาบูรณาการกับการบริหารจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการที่รับนโยบายมาปฏิบัติให้ปรากฏเป็นรูปธรรม และยังเป็นหน่วยงานที่ดูแลบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ได้ตระหนักถึงคุณค่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้นำไปใช้ในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการ ซึ่งจะมีผลต่อการบ่มเพาะนักเรียนให้มีจิตสำนึกของการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับบริบทของสังคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 จึงดำเนินตามแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการโดยส่งเสริมให้แต่ละโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอันก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนในส่วนของสถานศึกษานั้นๆ

การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา เป็นการตอบสนองแนวทางการจัดการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษา แต่งานวิจัยเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ผ่านมา พบว่ามีเงื่อนไขปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากงานวิจัยของ ศรีพร แก้วโขง (2554: 66) พบว่า ประสบการณ์เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครู มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดที่มีหลายขนาดและแต่ละโรงเรียนผ่านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระยะที่แตกต่างกันจากปัจจัยดังกล่าวอาจส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของแต่ละโรงเรียน

ประกอบกับที่ผ่านมายังไม่มีงานวิจัยใดสะท้อนผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 อย่างชัดเจน

ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตำแหน่งหน้าที่ครู

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ครูแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ด้านเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา ไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในขอบข่ายงาน 4 ด้านคือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป จำแนกตามปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนตามโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 รวมประชากร 1,495 คน ในจำนวน 104 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 60 โรงเรียน ครู 397 คน โรงเรียนขนาดกลาง 32 โรงเรียน ครู 548 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 12 โรงเรียน ครู 550 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 โดยการกำหนดตามตาราง Krejcie; & Morgan (1970: 608; อ้างถึงใน กนกรดา ผงสูงเนิน, 2549: 6) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก เพื่อหาโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 113 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 112 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 81 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ จำแนกเป็น

1.1 ขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 300 คน ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 301–1,000 คน ขนาดใหญ่ 1,001 – 2,000 คน ตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรอบมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)

1.2 ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ประกอบด้วย ครูผู้สอน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ทั้ง 4 ด้านคือ

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร ข้อมูล แนวคิดและงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจำแนกตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาเป็น 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ สนั่น สุขเหลือ (2547: 52) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ (เศรษฐกิจพอเพียง) ไว้ว่าบทบาทของผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในขอบข่ายงาน 4 ด้านด้วยวิธีการที่เป็นระบบและมีขั้นตอนสอดคล้องสัมพันธ์กัน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ		ตัวแปรตาม
1. ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 1.2 โรงเรียนขนาดกลาง 1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ 2. ตำแหน่งหน้าที่ครู จำแนกเป็น 2.1 ครูผู้สอน 2.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	⇨	การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำแนกเป็น 1. ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยละนำเสนอตามลำดับดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกัลป์ ขนาดโรงเรียน และตำแหน่งหน้าที่ครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไปมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) คือ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประมวลเป็นแนวคิดในการสร้างคำถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านภาษา เนื้อหา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC (Item – Objective Congruence Index) คำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence Index) พิจารณาข้อที่ค่าระหว่าง 0.06 – 1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ขอหนังสือแนะนำจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีพร้อมแบบสอบถามไปติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตให้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับครูโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน จำนวน 306 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและโดยรวม แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยเป็นระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541: 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	ระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	ระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	ระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ครูใช้การวิเคราะห์แบบ t-test และขนาดของโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Item – Objective Congruence Index)

2. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ครูโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent)

ผลของการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครูปฏิบัติการสอนและปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่

2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวม 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารวิชาการ 2) ด้านบริหารงบประมาณ 3) ด้านบริหารบุคคล และ 4) ด้านบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านบริหารวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.2 ด้านบริหารงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.3 ด้านบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ยกเว้นในข้อส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม และข้อกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างชัดเจน และข้อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ด้านบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ครูที่ได้รับมอบหมายต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน ส่วนด้านบริหารงบประมาณและด้านบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบริหารวิชาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำคุณธรรมนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละ ขยัน อดทน ความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและสังคม ส่วนค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมการผลิตสื่อนวัตกรรมสอดคล้องกับวัสดุธรรมชาติของท้องถิ่น ซึ่งผลที่เป็นเช่นนั้นเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการประสานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย และส่งเสริมสนับสนุนการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์และการผลิตสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการนำไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้มีการนำแนวคิดในด้านการจัดการเรียนรู้ลงสู่การปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมโดยมอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาแนวการจัดการเรียนรู้โรงการตามแนวพระราดำริขึ้นโดยการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการเข้ากับหลักสูตรและเน้นให้ผู้เรียนได้

เรียนรู้ในสิ่งที่เป็นวิถีการดำเนินชีวิตจริงของคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา สันติผลธรรม (2552: 84) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้บริหารควรมีความตระหนัก มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปถ่ายทอดให้แก่ครูผู้สอน รวมทั้งนำผลการประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2547: 13-14) กล่าวว่า การจัดสภาพการเรียนรู้ ซึ่งโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูปรับปรุงยุทธศาสตร์การสอน ปฏิรูปการสอนโดยมุ่งสู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และที่สำคัญส่งเสริมการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างกว้างขวาง ซึ่งทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เพราะข้อมูลในอินเทอร์เน็ต “ถือว่าเป็นตำราที่ใหญ่ที่สุดในโลก”

1.2 ด้านบริหารงบประมาณตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การบริหารงบประมาณมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่การปฏิบัติต่อองค์กรหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาต้องบริหารผ่านแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งประกอบไปด้วย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ซึ่งต้องสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขอสถานศึกษาพร้อมทั้งมีกลยุทธ์ในการดำเนินการ และมีเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ระบุไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงบประมาณในยุคปัจจุบันต้องรอบคอบ ระมัดระวัง ยึดความพอประมาณ ความประหยัดคุ้มค่า ตามมาตรการประหยัดงบประมาณของรัฐ (ปรีชา ศรีลับขาว, 2551: 104) ดังนั้นการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในยุคปัจจุบันต้องใช้หลักเหตุผลในการบริหารงบประมาณเพื่อลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด ส่วนค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ มีการตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการใช้งบประมาณ ที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และทางโรงเรียนแสวงหาการสนับสนุนจากแหล่งเงินทุนสนับสนุนต่างๆ นั้นมีจำนวนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับกิจกรรมของโครงการ จึงต้องบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ และจะต้องมีการใช้จ่ายตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการด้านการบริหารงบประมาณ จึงมีความสำคัญและต้องพิจารณาคัดเลือกให้เหมาะสม จึงจะได้บุคคลที่ดี มีความรับผิดชอบ จึงทำให้การกำหนดผู้รับผิดชอบการบริหารงบประมาณเป็นเรื่องสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ ช่วยตระกูล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเงิน ด้านความมั่นใจทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านการบริหารจัดการความปลอดภัย และแนวทางการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน ควรใช้วิธีการบริหารความเสี่ยงโดยการควบคุมและหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยง

1.3 ด้านบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม คือผู้บริหารให้คำแนะนำ ปรึกษา เสนอแนะแนวทางและเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในโรงเรียน โดยเน้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพอประมาณในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ่มเฟือยและมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล ฝึกให้มีการมองไปข้างหน้าและเตรียมตัวให้พร้อมกับความผันผวนของเหตุการณ์ต่างๆ อย่างรู้เท่าทัน รวมถึงการหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในด้านต่างๆ อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ดำรงอยู่อย่างเข้มแข็งและพอเพียงภายใต้กระแสความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์ชนิด ต๊ะนัย (2551: 115) ได้ทำวิจัยเรื่องการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติโรงเรียนบ้านเทิดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูควรมีการปลูกฝังค่านิยมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้

เกิดกับนักเรียนให้มาก คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาควรได้รับการอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้วย รวมทั้งให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามแนวคิดของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลาย ซึ่งผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารจากโรงเรียนสู่ชุมชน สามารถทำได้เพียงผ่านสื่อสิ่งพิมพ์พวกแผ่นพับ จดหมายประชาสัมพันธ์เท่านั้น และบุคลากรในโรงเรียนก็มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนสอดคล้องกับงานวิจัยของชาตรี โพธิกุล (2552: 104) เรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พบว่าผู้บริหารที่ดีต้องเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ผู้เรียน ครู บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและความร่วมมือของทุกฝ่าย ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา รวมถึงประสานความร่วมมือกับชุมชนโดยมีเป้าหมายเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน

1.4 ด้านบริหารงานทั่วไปตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ มีการปรับภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นน่าอยู่ เน้นความประหยัด ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการสร้างบรรยากาศของอาคารสถานที่ ปรับแต่งภูมิทัศน์ในบริเวณโรงเรียนให้ร่มรื่นน่ามอง เข้าทำนองว่าการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรรู้จักคำว่าพอประมาณ เน้นความประหยัด มีเหตุผลในการบริหาร เน้นความรอบคอบไม่เดือดร้อนในอนาคตสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชัย ทิพย์อุทัย (2554:88) เรื่องการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในขั้นเสริมสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา สามารถแยกออกเป็นประเด็นใหญ่ คือ เสริมสร้างบรรยากาศในทางวัตถุ เช่น อาคารสถานที่ และเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างบรรยากาศดังกล่าวเป็นสิ่งที่ปรากฏเห็นเด่นชัดเป็นรูปธรรม ส่วนค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือมีคู่มือการบริหารงานทั่วไปที่เน้นความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้หลักธรรมาภิบาลควบคู่ไปกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล ตั้งสมบูรณ์ (2548: 89) วิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะว่าธรรมชาติของคนโดยทั่วไปจะตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จ โดยบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เรียงลำดับ คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่าและหลักความโปร่งใส ดังนั้นจากหลักการนี้ควบคู่กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงสามารถบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ครู ที่ต่างกัน ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียนอาจเป็นเพราะความแตกต่างตามขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อการบริหารด้วยมีปัจจัยที่เพียบพร้อมมากกว่าในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในกระบวนการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อนวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน กิจกรรมทางวิชาการ นโยบายเป้าหมายของแต่ละโรงเรียนมีความต่างกันตามสภาพและขนาดของโรงเรียน ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 33-38) ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ว่างานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวางดังนั้นงานวิชาการมีความสำคัญมาเป็นอันดับที่ 1 ในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน พิทักษ์โกศล (2552: 111) ทำวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าด้านบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พรนภา เสมอพิทักษ์ (2551: 202) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกับการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียนอาจเป็นเพราะขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อการบริหารด้านการบริหารงานบุคคลได้ด้วยจำนวนบุคลากรที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารจึงแตกต่างตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี โพธิกุล (2552: 105) เรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการบริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กด้วยปัจจัยที่เหมาะสมต่างๆ และพบอีกว่าโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่สอนและงานธุรการ เมื่อไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ ทำให้บางครั้งผู้บริหารต้องจัดบุคลากรที่อาจไม่เชี่ยวชาญไปทำหน้าที่แทน เพราะจำนวนคนมีจำกัด

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียนอาจเป็นเพราะงานการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2546: 89) ได้กล่าวถึงหลักการ และแนวคิดไว้ว่า การบริหารทั่วไป ควรยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษากำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ หลักการบริหารงานเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้

ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง มุ่งพัฒนาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้การบริหารงานทั่วไปมีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ไม่แตกต่างทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของโรงเรียนเป็นตัวบ่งชี้ในการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางแล้ว มีการกำหนดการนำไปใช้อย่างเหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนไม่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านงบประมาณ

3. ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรทุกคนต้องรับรู้ถึงภารกิจในการดำเนินงานทุกด้าน เช่นการบริหารงานบุคคล คือการพิจารณากำหนด แต่งตั้ง จัดหาบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา กำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนทุกคน ได้เรียนรู้ทฤษฎี หลักคิด หลักวิชาของเศรษฐกิจพอเพียงแล้วเกิดการพัฒนาความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมีการดำเนินงานหลัก 4 ด้าน คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจ การนำสู่การปฏิบัติ การประสานความร่วมมือ และเชื่อมโยงเครือข่าย การติดตามประเมินผล การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลเป็นการวางแผนกรอบอัตรากำลัง การกำหนด แต่งตั้ง บุคลากรในการดำเนินงานนั้น ต้องคำนึงถึงศักยภาพความเหมาะสมของผู้สอนและผู้เรียนและท้องถิ่น ในการดำเนินการสอน ผู้บริหาร ครู นักเรียน ต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีการจัดกิจกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อปลูกฝังให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีคุณลักษณะความพอเพียง โดยเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพอประมาณในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ่มเฟือย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล ฝึกให้มีการมองไปข้างหน้าและเตรียมตัวให้พร้อมกับความผันผวนของเหตุการณ์ต่างๆ อย่างรู้เท่าทัน รวมถึงการหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในด้านต่างๆ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องอันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ดำรงอยู่อย่างเข้มแข็งและพอเพียงภายใต้กระแสของโลกาภิวัฒน์ สอดคล้องกับ สุรีพร วงศ์สวัสดิ์สุข (2551: บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า บุคลากรทางการศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการศึกษา โดยครูมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความรู้ในด้านการสอนเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเริ่มตั้งแต่ขั้นตอน การวิเคราะห์ปัญหาหลักสูตร การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขั้นตอนการจัดการอบรมและการศึกษาหาความรู้ ขั้นตอนการสร้างหลักการกระบวนการเรียนรู้ และขั้นตอนการประเมินผลหลักสูตรทดลอง ซึ่งเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรส่งเสริมเพิ่มเติมคือ ช่วงชั้นที่ 1 คือ วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วงชั้นที่ 2 คือ ภาษาอังกฤษกับเศรษฐกิจพอเพียง และการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ ช่วงชั้นที่ 3 คือ การรู้รักสามัคคี และการอยู่ดีกินดี และช่วงชั้นที่ 4 คือ จิตสำนึกสาธารณะ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญอย่างสูงต่อการส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนรู้ในส่วนการวางแผนและการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสนนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แสดงว่าจำนวนของบุคลากรและนักเรียนส่งผลต่อขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญ สนับสนุนผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อสามารถบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านการบริหารสถานศึกษาและด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรส่งเสริมให้โรงเรียนที่มีความพร้อมหรือเป็นแกนนำเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว ได้พัฒนาตนเองขึ้นเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นโรงเรียนต้นแบบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนโดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ควรมีการวิจัยเรื่องปัญหาและขอบเขตของการบริหารสถานศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). ***ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร***. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ***ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์***. พิมพ์ครั้งที่ 26. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

ผ่องอำไพ สระเพ็ชร. (2560). ***การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.*** สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). ***การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด.*** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). ***การทำงานเป็นทีม***. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สุนันทา เลาหนันทน์. (26544). ***การพัฒนาองค์การ***. กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คสโตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. (2562). ***แผนปฏิบัติการประจำปี 2562.*** สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2563. จาก www.npy26.go.th

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17***. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อักษร ใจอ่อน. (2562). ***การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 26.*** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2545). ***ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

The Administration of the Schools in Network Group 2 under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1

อำภาพร มุ่นพลาย
Ampaporn Munprai
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: ampaporn684@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (2) เปรียบเทียบการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 108 คน วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To examine of the administration of schools in network group 2 under the Phetchaburi primary educational service area office 1; and (2) To comparison of the administration of schools in the network group 2 under Phetchaburi primary educational service area office 1, classified by educational qualifications, work experience and the size of the school.

This was a survey research. The sample was comprised of 108 teachers in network group 2 under the Phetchaburi primary educational service area office 1. The research procedure consisted of 4 stages; (1) Examining document, concepts, theories and studies related; (2) Constructing research instrument; (3) Collecting data; and (4) Analyzing collected data. The research instrument was a questionnaire which was a

5-level rating scale. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The research findings were as follows: (1) The administration of schools in the network group 2 under the Phetchaburi primary educational service area office 1 in all 4 aspects was performed at high level. After item analysis, it was found that every aspect was also performed at high level. The listed in order from highest to lowest included academic administration, budget administration, personnel administration and general administration; and (2) The results comparison of the administration of schools in the network group 2 under Phetchaburi primary educational service area office 1, classified by educational qualifications, work experience and the size of the school found that overall and each aspect were not different.

Keywords: School Administration, Network Group

บทนำ

โรงเรียน/สถานศึกษาเป็นองค์การระดับฐานล่างสุดของการจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้โครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่เรียกว่า “เขตพื้นที่การศึกษา” นั้น สถานะขององค์การ คือ โรงเรียน/สถานศึกษา จะถูกกำหนดบทบาทให้เป็น “นิติบุคคล” ที่รองรับนโยบายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจทางการศึกษาในเขตพื้นที่และสถานศึกษาในสังกัด เป็นสภาพการณ์ที่น่าสนใจและน่าจับตามองจากหลาย ๆ ฝ่ายโดยเฉพาะสังคมและชุมชนในท้องถิ่นที่ต่างก็คาดหวังและเชื่อมั่นว่า โรงเรียน/สถานศึกษายุคใหม่ จะเป็นองค์การหลักสำคัญของการสร้างความมั่นใจในด้าน“คุณภาพและมาตรฐาน” ของการจัดการศึกษาให้บังเกิดขึ้นกับผลผลิต คือ นักเรียนในท้องถิ่นหรือชุมชนนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีคุณภาพ เพื่อได้ผลผลิตที่ดีไปด้วยเป้าหมายของการบริหารงานของโรงเรียน คือ การพัฒนาคน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต นอกจากจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพโดยตรงแล้ว ยังจำเป็นต้องคำนึงถึงกลไกและสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพื่อเตรียมคนให้มีคุณลักษณะเป็นผู้คิดวิเคราะห์ สามารถแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้นั่น คือจะต้องให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อให้บรรลุผล ยังได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพไว้ในมาตรา 48 ให้สถานศึกษาปฏิบัติ ดังนี้ ให้หน่วยงานต้นสังกัดในกลุ่มเครือข่ายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จัดให้มีการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยสู่สาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่วนปัจจัยที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ได้แก่ หลักสูตรที่จะต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรับความเป็นสังคมนานาชาติ ประการต่อไป คือ การจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถนำความรู้ในวิชาต่าง ๆ ไปบูรณาการใช้ในการดำรงชีวิต ครูผู้สอนต้องจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ เรียนรู้อย่างมีความสุขและสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารและกระบวนการบริหาร

การบริหารงานในสถานศึกษานั้นได้บริหาร “แบบทุกคนมีส่วนร่วม” โดยพิจารณาจัดทำภารกิจให้ชัดเจนครอบคลุมงานทั้งหมดและมีการกำหนดกลุ่มงานที่มีความสอดคล้องกัน จัดโครงสร้างบริหารที่เป็นนิติบุคคล มีการบริบทที่มีสายบังคับบัญชา และการประสานคน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาตามกฎหมายเพื่อให้งานสำเร็จเกิดประสิทธิภาพ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถจัดระบบงานและหัวหน้างาน

ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการจัดงานให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ร่วมงาน หลักสำคัญที่บริหารงานจนประสบความสำเร็จ นำหลักธรรมะมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานอย่างที่ตนเองชอบ ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีความเพียรพยายามในการทำงาน ทำงานด้วยความคิดก่อนทำ การทำงานด้วยความไตร่ตรอง มีความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงเป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์การที่จะนำหน่วยงานสู่ความสำเร็จ ต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญตาม Cherdsak Style 11 ประการ (อาภาพร เหล็กกล้า: 2556) ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความมุ่งมั่นขยัน อดทน มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำสูง กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความจริงใจ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ได้ทำงานมาเป็นเวลา 6 ปี จำนวน 3 แห่ง ตั้งแต่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ซึ่งบริบทของสถานศึกษาเหล่านี้มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง อีกทั้งปัญหาอุปสรรคแตกต่างกัน ได้นำหลักการบริหารประสบการณ์บริหารและอุดมการณ์มาใช้จนกระทั่งประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน นอกจากภาวะผู้นำ Cherdsak Style แล้วยังนำเทคนิควิธีและหลักการบริหารต่าง ๆ มาใช้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ของโรงเรียน เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโดยยึดประชาธิปไตย การสร้างทีมงาน เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT การบริหารแบบ TQM การบริหารระบบคุณภาพ ISO 9002 จนสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสำคัญที่บริหารงานจนประสบความสำเร็จโดยยึดหลักของพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่พระราชทานแก่ข้าราชการทุกหมู่เหล่านำมาเป็นข้อคิดให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทุกฝ่ายเป็นประจำทุกเดือน นำหลักธรรมะมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ได้แก่ ฉันทะ ความพึงพอใจ โดยให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานอย่างที่ตนเองชอบ ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ มีความเพียรพยายามในการทำงาน ทำงานด้วยความคิดก่อนทำ การทำงานด้วยความไตร่ตรอง มีความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงเป็นผู้มีความสำคัญ อย่างยิ่งในการเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์การที่จะนำหน่วยงานสู่ความสำเร็จ

การบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อทำให้เด็กไทยเป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข (สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2550) จะเห็นได้ว่าการแสดงบทบาทในการบริหารงานของผู้บริหารและครูในยุคการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และแสดงออกถึงการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้เล็งเห็นว่าการแสดงบทบาทของผู้บริหารและครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โรงเรียนที่มีคุณภาพ (Quality School) จะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตามตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบขั้นตอน สามารถนำผลงานมาเปรียบเทียบได้ในที่นี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรูปแบบของการบริหารโรงเรียนคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยที่คณะครูได้ร่วมกันวิเคราะห์เพื่อการบริหารงานโรงเรียน ทั้ง 4 ฝ่ายโดยสรุป ได้ดังนี้ 1) จัดให้มีการส่งเสริมเพื่อให้ครูจัดทำแผนจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมโดยการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณ 4) จัดให้มีการดำเนินการพิจารณาจัดซื้อ จัดจ้างเมื่อโรงเรียนได้รับงบประมาณ 5) จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบตามภาระงานที่รับผิดชอบ 6) จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรทางการศึกษา 7) จัดให้มีการบำรุง ดูแลรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มั่นคง ปลอดภัย

8) จัดให้มีการวางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงาน โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน

จากวิสัยทัศน์ของกลุ่มโรงเรียนดังกล่าว พบว่าการดำเนินงานในแต่ละส่วนยังประสบปัญหาในการบริหาร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่กล่าวมาเป็นองค์ประกอบสำคัญของสถานศึกษาที่จะดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพก้าวสู่ความเป็นเลิศของระบบการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นรูปแบบกระบวนการที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตาม การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องนำผลสำเร็จไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่สูงกว่า(Benchmarking) เพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยเฉพาะการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร และ ด้านบริหารงานทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของวถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานของสถานศึกษา เป็นนิติบุคคลซึ่งมีภารกิจในการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป มาใช้เป็นกรอบศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย 4 ด้าน 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคลากร และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย การบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนนี้ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 9 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 147 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie & Morgan (1970: 607 - 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แล้วจึงนำไปเทียบสัดส่วนจากประชากรแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคลากร 4) ด้านบริหารงานทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 73)

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร วิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Rating Scale)

1.2 สร้างแบบสอบถามในแต่ละตอนโดยใช้เนื้อหาของข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เกี่ยวกับการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคลากร 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องเหมาะสม ความขอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษาในแบบสอบถาม

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำแบบสอบถามจากทรงคุณวุฒิไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ของข้อคำถามในแต่ละข้อเพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.00

2.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธ์แอลฟ่า (Coeffcient) ของครอนบาค (Conbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัย ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้บริหารของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 9 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษามา โดยนำมาแจกแจงความถี่ (f) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967: 16-24) และนำค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด 2556:121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 5.00 แสดงว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 – 4.50 แสดงว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.50 แสดงว่า การบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 – 2.50 แสดงว่า การบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.50 แสดงว่า การบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยการทดสอบที (t-test แบบ Independent samples) โดยกำหนดระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 37.0

2. การบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่าการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีการจัดทำรายงานงบประมาณประจำปีอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณ และมีการวางแผนจัดหางบประมาณจากภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ด้านบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามภาระงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการดำเนินการให้ความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจ อย่างสม่ำเสมอให้แก่บุคลากรทางการศึกษา และมีการสำรวจความเพียงพอของบุคลากรต่อภาระงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.4 ด้านบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีการกำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการบำรุง ดูแลรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มั่นคง ปลอดภัย มีการสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการศึกษา และมีการวางแผน การประสานงานการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ และมีการวางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงาน โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน และมีการสำรวจปัญหาความต้องการและจำเป็นของงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. เมื่อเปรียบเทียบผลการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงาน นำมาอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้มีนโยบายส่งเสริมให้มีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและมาตรฐานการศึกษา มีการประเมินผลคุณภาพภายในสถานศึกษา และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร อินผง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพการบริหารงานวิชาการตามกรอบแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีการดำเนินการอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการดำเนินการน้อยกว่าร้านอื่น คือ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาแต่ก็อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีการจัดทำรายงานงบประมาณประจำปีอย่างเป็นระบบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณ มีการดำเนินการพิจารณาจัดซื้อ จัดจ้าง เมื่อโรงเรียนได้รับงบประมาณ และมีการวางแผนจัดหางบประมาณจากภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ยืนนาน และธรินธร นามวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารการการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามภาระงานที่รับผิดชอบ มีการดำเนินการให้ความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจ อย่างสม่ำเสมอให้แก่บุคลากรทางการศึกษา และมีการสำรวจความเพียงพอของบุคลากรต่อภาระงานในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสีวรรณ์ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับ ใบอนุญาต รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และน้อยที่สุดคือด้านวินัย การรักษาวินัย การ ลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ

1.4 ด้านบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีการกำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน มีการบำรุง ดูแลรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มั่นคง ปลอดภัย มีการสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการศึกษา และมีการวางแผนการประสานงานการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา สร้างกิจกรรมการ

ประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ มีการวางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงาน โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน และมีการสำรวจปัญหาความต้องการและจำเป็นของงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลปรากฏดังนี้ 1. สภาพการบริหารงานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงดับค่าเฉลี่ยงานที่มีการปฏิบัติจากระดับมากที่สุด คืองานการบัญชี รองลงมาได้แก่ งานโสตทัศนูปกรณ์ งานทะเบียน งานการประชาสัมพันธ์ งานการเงิน และงานสารบรรณตามลำดับ 2. สภาพปัญหาการบริหารงานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่สำคัญ ได้แก่ โรงเรียนขาดบุคลากรที่รับผิดชอบที่มีการระบุหน้าที่หรือภาระงานที่ชัดเจน ขาดการพัฒนาบุคลากร และบุคลากรมีภาระหน้าที่หลายหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานขาด ความต่อเนื่อง รวมทั้งโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้งทำให้งานไม่ต่อเนื่องและมีข้อมูลต่าง ๆ ไม่เป็นปัจจุบัน 3. แนวทางในการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ พบว่าการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไปให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมจะต้องอาศัยแนวทาง ได้แก่ การปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยเน้นการปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบ รวดเร็วและ ไม่เลือกปฏิบัติให้แก่ผู้รับบริการทุกคน พัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายให้มีความรู้ความสามารถในงานของตน เพื่อให้สามารถบริการแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่พอเพียงและ เหมาะสมต่อการให้บริการ โดยควรได้รับการสนับสนุนด้านนโยบาย และงบประมาณจากโรงเรียน อย่างเพียงพอ มีการจัดทำระบบการการจัดเก็บเอกสารและระบบการค้นหาที่ทันสมัยรวดเร็ว มีการ สื่อสารในองค์กรที่เป็นระบบและรวดเร็วเป็นต้น

2. เปรียบเทียบการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผู้วิจัยนำมาอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ผลการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่วุฒิการศึกษาต่างกัน แต่มีมุมมองและหลักการบริหารงานของสถานศึกษาไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ชูเสิศ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาชียะห์ วานิ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรบุคลากรทางการบริหารงานงบประมาณ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเกี่ยวกับการศึกษาอยู่ตลอดเวลา ทำให้ครูทุกคนต้องเรียนรู้หลักการบริหารงานในด้านต่างๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี หรือน้อยกว่า 10 จึง

ส่งผลให้มีมุมมองในการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรากร เหล็กกล้า (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต พบว่าพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 12 ปีกับตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ตที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับตั้งแต่ระดับ 5 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาซียะห์ วานิ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรบุคลากรทางการบริหารงานงบประมาณ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษาไม่ได้เป็นตัวแปรที่ในการกำหนดการดำเนินงานในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ใหญ่ จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาจะแตกต่างกัน แต่การบริหารและการจัดการก็ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุนากรรณ์ สวนมะม่วง (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่ สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยสถานศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ปัญหาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาซียะห์ วานิ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรบุคลากรทางการบริหารงานงบประมาณ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนในด้านบริหารงานวิชาการ เช่น มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2. ควรมีการส่งเสริมเกี่ยวกับด้านบริหารงานงบประมาณ เช่น มีการวางแผนจัดหางบประมาณจากภายนอกสถานศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานธุรการการเงินและพัสดุ

3. ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนด้านบริหารงานบุคลากร เช่น มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบตามภาระงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรทางการศึกษา

4. ควรมีการส่งเสริม ด้านบริหารงานทั่วไปเช่นการจัดให้มีระบบการบริการสาธารณะเช่น บริการข้อมูลข่าวสาร และบริการอื่น แก่สาธารณะชน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ฉัตรชัย ตันตรานนท์. (2562). ***การศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธรากร เหล็กกล้า. (2554: 86). ***ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลภูเก็ต***. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พัชรินทร์ ยืนนาน และธรินธร นามวรรณ. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. ***วารสารบริหารและนิเทศการศึกษา* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** ปีที่ 8 ฉบับที่ 2. พฤษภาคม – สิงหาคม 2560.

สมชาย ชูเลิศ. (2553). ***การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

อาชียะห์ วานิ. (2556). ***ปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.*** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อุนากรรณ์ สวนมะม่วง. (2553). ***การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2***. วิทยานิพนธ์ครุศสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อัมพร อินผิง. (2554). ***การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตยายนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร.*** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร

Morale of Teachers and Education Personnel Toward Working Performance in Samusakhonwittayala school Samusakhon province

อภิสิทธิ์ กุลภัทร์แสงทอง* และจุฑารัตน์ นิรันดร
Aphisist Kulpatsanhgtong and Jutharat Nirundorn
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: den5281126054@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร (2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 119 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 92 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงานพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the morale of teachers and education personnel toward working performance in Samusakhonwittayala school Samusakhon province; (2) To compare the morale of teachers and education personnel toward working performance in Samusakhonwittayala school Samusakhon province.

Research methodology was a survey research. The population included 119 teachers and education personnel toward working performance in Samusakhonwittayala school Samusakhon province. Sample obtained via stratified random sampling technique comprised of 92 teachers and education personnel toward working performance in Samusakhonwittayala school Samusakhon province. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems (2) research

design (3) data collection and analysis data (4) research paper writing. The instrument was a 5-level rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by Independent t-test.

Major Findings: The results of the research showed that (1) morale of educational personnel towards the performance of Samut Sakhon Wittayalai School Samut Sakhon Province Overall, it is at a high level. (2) Comparison of morale of educational personnel towards performance in Samut Sakhon Wittayalai School Samut Sakhon Province, classified by gender and work experience found that Educational personnel of different sexes and experiences had opinions on morale and morale in Samut Sakhon Wittayalai School. Samut Sakhon Province, no different.

***Keywords*:** Morale, Teachers and Educational Personnel

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพแม้คุณภาพของการศึกษาจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยสำคัญที่สุดคือครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างการเรียนรู้การพัฒนาอย่างรอบด้านแก่ผู้เรียน หากครูมีความรู้ความสามารถมีความเสียสละ มีความตั้งใจที่จะอบรมสั่งสอนผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ แล้วจะมีผลให้เด็กไทยเติบโตเป็นพลเมืองดีมีความเฉลียวฉลาด มีความสุขและมีศักยภาพที่จะนำพาให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไป ดังจะเห็นได้จากกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ของประเทศไทยได้กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่เป็นประเด็นหลัก 1 ใน 4 ของการปฏิรูประบบการศึกษาเรียนรู้ที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนทั้งระบบการผลิต การพัฒนาและการใช้ครูเพื่อให้ครูยุคใหม่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญและกำลังใจที่จะอยู่ในวิชาชีพครูได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 13-22)

ขวัญและกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยขวัญกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร ขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงาน (อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, 2558: 1)

ขวัญของครูนอกจากจะมีผลต่อการเรียนของนักเรียนแล้ว ยังทำให้สถานศึกษานั้นมีลักษณะแตกต่างไปจากสถานศึกษาอื่นๆ กล่าวคือ การที่ครูมีขวัญดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นกว่าสถานศึกษาที่ครูมีขวัญต่ำ ซึ่งการคำนึงขวัญในการทำงานคือ การตระหนักถึงความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของบุคคลแต่ละบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการทำงาน ขวัญเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสและมองเห็นได้ แต่จะสามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคลทั้งในทางบวกหรือในทางลบก็ได้ กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญที่ดีแล้ว พฤติกรรมการที่แสดงออกมาให้เห็นก็คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอุทิศเวลาแรงกายของตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การทุกคนอยู่ในองค์การอย่างมีขวัญดี ทำงานด้วยความตั้งใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าขวัญในการทำงานของบุคลากรต่ำหรือขวัญเสีย พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกจะเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับที่กล่าวมา คือขาดความเข้าใจใส่ในการปฏิบัติงานภายในองค์การ แตกความสามัคคี ผลงานก็

จะลดลงหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และอย่างไรก็ตามความเป็นจริงประการหนึ่งของสังคมปัจจุบันคือ การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้ส่งผลกระทบต่อครูและวิชาชีพครูอย่างรุนแรง โดยมีปัจจัยหลายประการที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครู ตั้งแต่ปัญหาหนี้สินที่ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ตกต่ำลง ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และในบางกรณีมีผลให้ครูไม่สามารถอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนต่ำลง (พิมพิดา โยธาสมุทร, 2553: 1)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อย ครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง อาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกยองเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกันข้าม ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจต่ำถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วยของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกันข้าม ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (ธนากร รุจิมาลัย, 2559: 2)

จากความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่างก็มีความรู้สึกนึกคิดในหลาย ๆ ทัศนะ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะโน้มน้าวจิตใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามอันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงาน โดยแนวคิดของไวลส์ (Wiles. 1953: 229-231) ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ 4) การได้รับความยุติธรรม 5) ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 6) ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ 7) การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และ8) การยอมรับความสามารถของตนเอง

ขอบเขตด้านประชากร

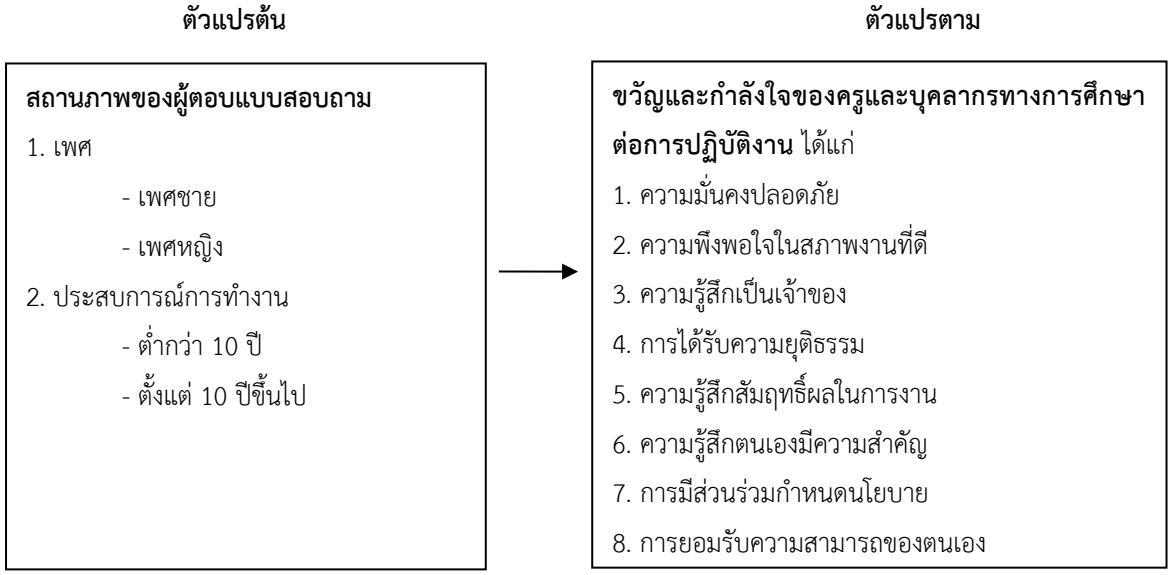
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 119คน

ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาครโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 92 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีขอบเขตของการวิจัยตามแนวคิดของไวลส์ (Wiles, 1953: 229-231) มี 8 ด้าน ตามแนบภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย 5 ข้อ ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 5 ข้อ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ 5 ข้อ การได้รับความยุติธรรม 5 ข้อ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ในการทำงาน 5 ข้อ ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ 5 ข้อ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย 5 ข้อ และการยอมรับความสามารถของตนเอง 5 ข้อลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) ค่า 5 ระดับ

สำหรับตอนที่ 2 แต่ละข้อคำถามกำหนดความหมายของค่าแต่ละระดับ ดังนี้

1 หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2 หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

3 หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

4 หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

5 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้คือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษา ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

2. วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในการวิจัยฉบับนี้

3. สร้างแบบสอบถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่าแบบสอบถามมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณา จากนั้นนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาข้อคำถามว่ามีความตรงตามเนื้อหาหรือไม่ แล้วนำผลการพิจารณามาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการวิเคราะห์ IOC ของแบบสอบถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน และนำผลจากการทดลองใช้ มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.93

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ดำเนินจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือนำจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 92 ฉบับ และนัดเก็บแบบสอบถามในสัปดาห์ถัดไป

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) ค่า 5 ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ กำหนดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. 2535)

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Independent T-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ ค่าที (Independent t-test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 92 คน เป็นเพศชายจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.47 เพศหญิง 52 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 63.04

2. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้

2.1 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 บุคลากรมีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.3 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.4 บุคลากรทางการศึกษาขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการได้รับความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.5 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.6 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความรู้สึกตนเอง มีความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.7 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ความสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาได้ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) มีโอกาสร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของงานและโครงการในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.51) การได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความถนัด ($\overline{X}$ = 4.38) ตามลำดับ

2.8 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน

3.1 บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า แตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ที่มีการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีขวัญใจกำลังใจมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป สำหรับด้านที่เหลือมีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สร้างความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของ บุคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดความสามัคคี เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ ขององค์การ เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใน กิจการต่าง ๆ ขององค์การ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559) วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการและสนับสนุนด้านการศึกษาโดยเฉพาะมีการส่งเสริม สนับสนุนดูแลบุคลากรตามระบบราชการ

1.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษา มั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษให้ออกจากงาน โดยปราศจากเหตุผล รู้สึกผูกพันกับอาชีพนี้ และรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง สอดคล้องกับ ปณต สิงห์สุขโรจน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ท่าช้างจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย ด้านความเพียงพอของรายได้ตามลำดับ และการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง 39 งาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ พบว่าพนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกันมี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.2 ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้รับงานที่เหมาะสมกับตนเอง ชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนงานที่ทำ สอดคล้องกับ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1979) กล่าวว่าสถานภาพในการทำงานเป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับจิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อม ในองค์การได้แก่

นโยบายวิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการ ดำเนินงานองค์การ วัฒนาธรรมองค์การและการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

1.3 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษารู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านเข้ามาทำงานใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศให้ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในงาน และตำแหน่งที่ได้รับ และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ สอดคล้องกับ (สำราญ บุญรักษา, 2539) ว่า การได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน เป็นความรู้สึก ถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงาน การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร จึงเป็นความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับมาวเดย์และคนอื่นๆ (Mowday et al., 1982: 35 อ้างถึงใน เนตรนภา นันทพรวิญญู, 2551: 11) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็น แรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่ สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง

1.4 ด้านการได้รับความยุติธรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกระจายงานให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารมีเหตุผลสามารถปกป้องบุคลากรได้เมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับ ผลการศึกษาที่ผ่านมา เช่น การศึกษาของ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหวางความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็น ตัวแปรกลาง พบว่า ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

1.5 ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา พึงพอใจกับความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ ประพนธ์ ผาสุกยืด (2549) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ใน Happy Workplace สวรรค์ในทีjทำงานว่า ปัจจัยหลักที่ให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ งาน งานที่ทำนั้น มีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า หรือไม่ เพียงใด วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนรวม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือไม่ เพียงใด ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร และภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการให้ทิศทางที่ ชัดเจนในการทำงานหรือไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใด และสอดคล้องกับคำนิยามของคำว่า “สุข” ที่ กล่าวว่า ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคมสิ่งแวดล้อม เป็นต้น อันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต ความเพลิดเพลิน ความยินดี ความพอใจ ความสำราญ ความตอบสนองต่อความต้องการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความ ปราศจากทุกข์ และความเจ็บปวด หมายถึง การกระทำที่นำความสนุกสนานมาให้ อันเกิดจากวัตถุและประสาทสัมผัส จะทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจ เกิดความสมดุลทางด้านจิตใจ เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

1.6 ด้านความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้เกียรติและความไว้วางใจแก่บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานให้เสร็จทันตามโครงการที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา ทาวงศ์ (2554: 1) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเคารพและยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญ มีความสามารถและใช้

ความสามารถที่มีอยู่กระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย

1.7 ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาได้ มีโอกาสร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของงานและโครงการในสถานศึกษาและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความถนัด สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2542, หน้า 4-5) ที่กว่าวว่า การให้บุคคลมีส่วนร่วมนั้นบุคคงจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพัน (Commitmemt) ต่อกิจกรรมและต่อองค์การในที่สุด การมีส่วนร่วมจึงเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร ซึ่งสรุปได้ว่ามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหาร

1.8 ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษาคิดอยู่เสมอว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และมีส่วนร่วมในการประชุมภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา จันทร์แย้ม (2546) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้ กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วยเสมอ

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน

2.1 บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีการกระจายงานให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเป็นธรรม รู้สึกถึงความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ผลในการงาน รู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารให้เกียรติและความไว้วางใจแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเอง ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้รับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พเยาว์ หมอเล็ก วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ไม่แตกต่างกันเพราะในปัจจุบันฐานะทางสังคมของเพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกัน คุณภาพ ศักยภาพ และความสามารถของทั้งครูผู้หญิงและผู้ชายไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูผู้หญิงและครูผู้ชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติ อบรมจากสถานศึกษา จากเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้งานประสบความสำเร็จได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสุวัฒ

พันธฤทธิ์ (2553: 36) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลามี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และพนักงานครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานครูที่มีอายุระดับเงินเดือนระดับตำแหน่ง ที่มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ให้ชัดเจน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และการยอมรับความสามารถของตนเอง เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ดีมากขึ้น

2. ผู้บริหารควรให้กำลังใจและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษามากขึ้น เพื่อให้มีกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่องานที่ทำว่ามีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือไม่

2. ควรวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อหาปัจจัยที่จะส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับใช้กับสถานศึกษาของตน

บรรณานุกรม

กัญชลิกา ทองอยู่. (2554). ***ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมหาวิทยาลัยรามคำแหง***. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มะลิวรรณ ศรีโพธา. (2554). ***ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร.*** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สาธิต สุรัตนสัญญา. (2554). ***ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจประจำ สถานีตำรวจภูธรยะรังในสังกัดภูธรจังหวัดปัตตานี ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัด ชายแดนภาคใต้.*** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวัฒ พันธฤทธิ์. (2554). ***ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา.*** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สมจิตร ไข่มุก. (2554). ***ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีจังหวัดสระบุรี.*** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

เสาวนีย์ แก้วบุดดา. (2555). ***ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). ***การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด จันทบุรี ระยอง และตราด.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ***ขวัญและกาลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัด เทศบาลเมืองนราธิวาส.*** งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). ***ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นินทร์ลดาว ปานยืน. (2560). ***ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัด เทศบาล****พเยาว์ หมอเล็ก. (2560).* ***ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา.*** การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ***แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.*** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง

Teachers' Satisfaction Towards the Administration of the Schools under the Ratchaburi Primary Educational Area Office 2 Ban Pong District

วิทวัส ทัศนสุวรรณ
Wittawat Tussanasuwan
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: sloppopz@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ประกอบด้วย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง ปีการศึกษา 2563 จำนวน 175 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน เกี่ยวกับสถานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของครู การบริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine and to make a comparison of teachers' satisfaction toward the administration of the schools the Ratchaburi primary Educational Service Area Office 2 ban pong district in 4 aspects which were academic administration, personnel administration, budget management and general management.

This was a survey research. The population studied were 175 teachers of the schools the Ratchaburi primary Educational Service Area Office 2 ban pong district in academic year 2020. The Krejcie and Morgan's table of random number was used to determine the sample size; then stratified random sampling were employed and the study sample were 122 teachers. The instrument used for collecting the data was a

questionnaire which was divided into 2 parts comprising a checklist containing questions as classified by gender and work experience and a 5 - point rating scale on teachers' satisfaction towards 4 aspects of school administration. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation, t-test and One - Way Analysis of Variance.

The research results revealed that (1) the teachers' satisfaction towards the administration of the schools the Ratchaburi primary Educational Service Area Office 2 ban pong district was overall at high level. The listed mean scores in order from the highest to the lowest included personnel administration, academic administration, general management and budget management and (2) the teachers having different genders and amount of work experience did not express different levels of satisfaction towards the school administration

Keyword: School Administration, Teachers' Satisfaction

บทนำ

ระบบการจัดการศึกษาของไทยปัจจัยในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบรูณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 45) การที่จะปฏิรูปการศึกษาไปสู่ความสำเร็จนั้นสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่จะจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 50) นั้นสถานศึกษาจะประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ และผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 3-7)

ผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายคือ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 15)

การศึกษาการศึกษาของไทยเดิมใช้รูปแบบของการรวมอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางและมีการมอบอำนาจการบริหารและการตัดสินใจเพียงบางส่วนไปให้หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคและสถานศึกษาแต่แนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้มีข้อกำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปให้หน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มากที่สุดโดยราชการบริหารส่วนกลางจะทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดสรรงบประมาณ การกำหนดและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นประการสำคัญส่วนการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปจะมีการกระจายอำนาจไปให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบดำเนินการเองเป็นการจัดรูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการ ที่เรียกว่าการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบของการใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้และความเข้าใจ แนวคิด หลักการ และรูปแบบการบริหารจัดการ ลักษณะแนวทางและเทคนิคการบริหารรวมทั้งบทบาทของผู้บริหารในการบริหาร และจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องสำคัญเพราะทำให้ไม่ต้องทำงานคนเดียวอย่างโดดเดี่ยวแต่จะได้ผู้ร่วมงานที่ดีมีความรักและผูกพันกับงานต้องการที่จะช่วยดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความสำเร็จไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ และผลได้ที่สำคัญก็คือ ทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในองค์กรมีความพึงพอใจ ความรู้สึก ที่ดีจึงได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย ผู้บริหารจะยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง รู้วิธีส่งเสริมกำลังใจ รู้จักให้รางวัลชี้แจงความเคลื่อนไหวของงานให้ทราบ และรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา (สุธีรา สุริยวงศ์, 2548: 113 -114)

อีกประการหนึ่ง การสร้างแรงจูงใจภายในองค์กรเพื่อให้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลกรทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางที่ชัดเจน การจูงใจให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา โดยจะต้องใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย

การบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง มีภารกิจในการให้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับก่อนประถมศึกษา ถึง ระดับประถมศึกษา และในระดับก่อนประถมศึกษา ถึง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในรูปแบบการศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 5) รวมถึงต้องจัดให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นบุคคลที่ดีมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสังคมประเทศชาติให้ยั่งยืนต่อไป แต่สภาพปัญหาปัจจุบัน ตามสถานศึกษาต่างๆ พบปัญหาหลายๆ ด้าน ในการบริหารสถานศึกษา เช่น ด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวางแผนงานด้านวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา เป็นต้น ด้านการบริหารด้านงบประมาณ ในปัจจุบันสถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณโดยมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของกระทรวงการคลัง ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการ มาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน และการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสามารถกำหนดขอบข่ายภารกิจ อันได้แก่ การจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เป็นต้น ด้านการบริหารงานบุคคลเป็นที่ยอมรับว่าการบริหารตัวบุคคลเป็นภารกิจสำคัญเพราะแม้จะมีงบประมาณอย่างเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ ครบถ้วน ทว่าหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีคุณสมบัติเพียงพอ อาทิ ไม่มีความรู้ความสามารถ และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยแล้ว ก็ยากที่จะบริหารงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้ เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว และคล่องตัว อย่างอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป เป็นต้น และด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกตามหลักการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิผล และสามารถจำแนกขอบข่ายภารกิจของงานให้มีประสิทธิภาพ จากบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยถึงความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในการนำไปเป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

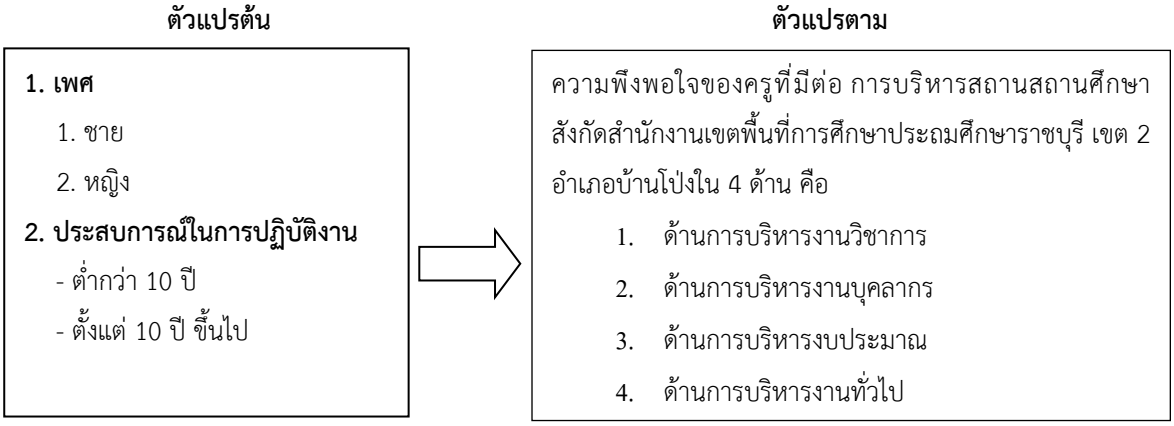
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจของครู ต่อ การบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่งโดยใช้ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนนี้ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง ปีการศึกษา 2563 จำนวน 175 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 122 คน ได้จากเปิดตารางของ เครจซี และมอร์แกน Krejcie & Morgan; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ (2542, 148-149) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 122 คน ตามสัดส่วนประชากร

การดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยคำถามครอบคลุมงานการบริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

1.2 นิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

1.3 เขียนข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ได้เขียนนิยามไว้ สำหรับตัวแปรต้นมีทั้งหมด 2 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ สำหรับตัวแปรตามที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา นั้นแบ่งเป็น ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ข้อ ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำนวน 10 ข้อ และด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 10 ข้อ

1.4 หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก ข) เป็นผู้ประเมิน จากนั้นคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของข้อความในข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 มาเป็นแบบสอบถาม (คณาจารย์ภาควิชาการประเมินและการวิจัย 2550: 260) เกณฑ์ในการให้คะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหา IOC แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

1.6 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ทราบและพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยได้

2. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรสมกลับคืนมาด้วยตนเอง

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 122 ชุด ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และร้อยละ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กำหนดการแปรผลค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

5. เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ คือ สถานศึกษานิเทศติดตาม และแนะแนวทาง การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานวิชาการ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการ จัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ คือ สถานศึกษามีการประชุมวางแผน กำหนดทิศทาง เป้าหมายงานวิชาการอย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารคู่มือการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษามีการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสวงหา ความรู้อยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ สถานศึกษานิเทศ ติดตาม และแนะแนวทาง การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ คือ สถานศึกษาการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามสภาพจริง สถานศึกษาจัดระบบงานทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมและให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีการมอบอำนาจการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูเป็นรายเดือน /ไตรมาส การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาชุมชนร่วมกันบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาให้ความรู้ในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู วินัยและการลงโทษอย่าง

ต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามสภาพจริง

1.3 ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ สถานศึกษากำหนดแนวทางการบริหารงานงบประมาณไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี การบริหารการเงินของสถานศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้งบประมาณ สถานศึกษาพัฒนาครูในการจัดทำแผนการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบาย รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครู ให้มีการจัดกิจกรรมในสอดคล้องกับงบประมาณ สถานศึกษามีการกำกับ ดูแล การใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า ครูได้บรรจุงบประมาณลงในแผนปฏิบัติการ มีการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา มีการระดมทรัพยากรเพื่อการลงทุนในงานการศึกษา การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีความคุ้มค่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษากำหนดแนวทางการบริหารงานงบประมาณไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจการนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมลูกเสือ ชุมชุม สถานศึกษา มีการสนับสนุนบริการ Internet ให้บริการชุมชน สถานศึกษามีการสนับสนุนหนังสือ/สิ่งพิมพ์ให้บริการในชุมชน รองลงมาคือ การบริหารงานประชาสัมพันธ์และการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบทันเหตุการณ์ การสำรวจและวิเคราะห์ภาพรวมของสถานศึกษา ประกอบการวางแผน ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา สถานศึกษามีการจัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา และมีการรายงานผลอย่างเป็นระบบ การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนด้านวัสดุ/อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจการนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมลูกเสือ ชุมชุม

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่าครูมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ให้ความสำคัญกับครูผู้สอน และมอบหมายงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่นการปูนบำเหน็จประจำปี เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ รองลงมาคือด้านบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสุทธ์ แก้วขำ ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทัศนะของครูที่มีต่ออายุราชการหรือประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี, 10 – 20 และ 21 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สำหรับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ และด้านการบริหารงบประมาณมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ แสดงว่าสถานศึกษาต้องเร่งพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นด้านที่ครู มีความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจมากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ สิมพา (2542) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูมีความพึงพอใจมากใน 4 ด้าน คือ งานที่ทำในปัจจุบัน ที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การเลื่อนเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์ที่ได้รับ

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง ผู้บริหารเห็นความสำคัญของครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการมอบหมายงาน และรับผิดชอบงานของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม ทั้งครูผู้อาวุโส และครูที่พึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ นอกจากนี้ครูผู้มีประสบการณ์น้อยจะได้รับความเอื้อเฟื้อ เมตตา ให้คำแนะนำจากครูผู้อาวุโสเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศักดิ์ ลิ้มสุขสันต์ (2546) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของครู ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด” พบว่า ครูที่มีประสบการการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อำเภอบ้านโป่ง สามารถเสนอแนะได้สองลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไปโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมความพึงพอใจจะอยู่ในระดับมากก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมความพึงพอใจจะอยู่ในระดับมากก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากขึ้นและต่อเนื่อง

3. ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมความพึงพอใจจะอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและเป็นธรรมมีความคุ้มค่า รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อการลงทุนในสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการใช้จ่าย ในการบรรจุงบประมาณลงในแผนปฏิบัติการประจำปี และให้มีการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับงบประมาณ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องตระหนักในการหาวิธีแก้ไขในปีงบประมาณต่อไป

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมความพึงพอใจจะอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนด้านวัสดุ/อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้กับครู เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรม สู่การจัดกระบวนการเรียนการสอน ส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ไม่น้อยกว่างานด้านอื่นๆ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ชัยศักดิ์ ลิ้มสุขสันต์. (2546). ***การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสานักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด.*** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยงยุทธ สิมพา. (2542). ***ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี***. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภภัฏสกลนคร.

สุธีรา สุริยวงศ์. (2548). ***การจัดและการพัฒนาองค์การทางการศึกษา.*** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

A Study of Teachers Opinions' on Educational Quality Assurance in Phanthong District School under Chonburi Educational Service Area Office 2

อรทัย จรัญพงษ์[*1], จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์[3]
Orathai Charunpong [*1], Jutharat Nirundorn[2] and Keeitisak Itcayanun
[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ(2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วย ครูกลุ่มโรงเรียนอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 80 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 66 คน ด้วยการเทียบตารางเครซี่และมอร์แกน) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู การประกันคุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were : (1) To study of teachers opinions' on educational quality assurance in Phanthong District School under Chonburi Educational Service Area Office 2; (2) To compare the teachers opinions' on educational quality assurance in Phanthong District School under Chonburi Educational Service Area Office 2, classified by age and education level.

This research methodology was a descriptive research. The population consisted of 80 teachers in Phanthong District School under Chonburi Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 66 teachers in Phanthong District School .The sample size was determined by Krejcie & Morgan Table and obtained by stratified random sampling. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing by Independent t-test.

Major Finding: (1) To study of teachers opinions' on educational quality assurance in Phanthong District School under Chonburi Educational Service Area Office 2 in the overall and all aspects were at high level; and (2) Comparison the different age and level of education teachers opinions' on educational quality assurance in Phanthong District School under Chonburi Educational Service Area Office 2, in the overall and all aspects were not different with statistical significance.

Keywords: The Opinions of Teachers, Educational Quality Assurance

บทนำ

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากโลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจที่เรียกว่าความรู้มีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมเศรษฐกิจการเมืองเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วเกิดความรู้ใหม่ใหม่อยู่ตลอดเวลารัฐบาลจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาของคนในชาติให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ในขณะที่การแข่งขันในสังคมโลกเพิ่มความรุนแรงขึ้นแต่กลับพบว่าคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยโดยกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย-แปซิฟิก จากการวิจัยเอกสารของสถาบัน International Institute for Management Development (IMD) ในปีพ.ศ. 2550 ประเทศไทยมีสมรรถนะด้านโครงสร้างพื้นฐานการศึกษาอยู่ในอันดับที่สี่ 18 สูงกว่าเพียงสามประเทศคืออินเดียฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2551: 6)

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยังยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาวโดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ยึดยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด 20 ปี นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการศึกษาระดับชาติในระยะยาวก็ได้พิจารณากรอบแนวทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีมาใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2574 ด้วยเช่นกันเพื่อให้เกิดการบูรณการเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันกับแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดไปจนตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559:10)

อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาของประเทศไทยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมากและให้แนวปฏิบัติอย่างชัดเจนโดยอาศัยระบบการประกันคุณภาพเป็นกลไกขับเคลื่อนและมีผลบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งระบุไว้ในหมวดที่หกว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (มาตรา 47-51) โดยมีมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษาโดยตรงกำหนดไว้ในมาตราที่ 48 ระบุไว้ว่าให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณะชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการ

ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีโดยสถานศึกษาและบุคลากรรวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ข้อมูลเพิ่มเติม(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2549: 40)

สภาพปัญหาการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนสภาพการบริหารและการจัดการศึกษาที่ต้องเพิ่มเติมในด้านประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 2) การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่สองพุทธศักราช 2545 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการที่สถานศึกษาต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เป็นหลักประกันแก่ภาคประชาชนว่าผมเกิดขึ้นคือคุณภาพผู้เรียนจะมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรมาตรฐานการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาของชาติ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 19) ปัญหาด้านการพัฒนาการศึกษาคือปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนจากรายงานประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) และผลการประเมินรอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) เป็นภาพรวมระดับประเทศพบว่ามาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในส่วนที่ผลการประเมินไม่ได้มาตรฐานคือมาตรฐานที่สี่ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์มาตรฐานที่ห้าผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรมาตรฐานที่หกผู้เรียนมีทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 23) ปัญหามาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนจากการประเมินคุณภาพการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ในสามมาตรฐานและผลการประเมินรอบที่สาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 29,557 โรงเรียนพบว่าโรงเรียนที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับ ดีมากจำนวน 2,198 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.44 โรงเรียนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 15,803 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 53.47 และโรงเรียนไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานจำนวน 11,556 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 39.16 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีจำนวนโรงเรียน 27 โรงเรียนได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554-2557 ซึ่งผลการประเมิน ได้จัดทำสรุปและวิเคราะห์ผลดังนี้โรงเรียนที่ได้รับรองคุณภาพจำนวน 27 โรงเรียนจำแนกเป็นระดับดีมากจำนวน 20 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 16.26 ระดับดีจำนวน 97 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 78.86 และไม่ได้รับรองคุณภาพจำนวนหกโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 4.88 จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพมีการเสริมสร้างระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนที่เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานของหลักสูตรการบูรณการเชื่อมโยงมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในและเชื่อมโยงมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกทั้งนี้การใช้สาระสนเทศในการวางแผนการพัฒนาการนำเข้าสู่แผนการปฏิบัติการอย่างจริงจังในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ (ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามพ.ศ. 2554 - พ.ศ. 2557 สพป.ชล2, 2557: 5)

จากภาระงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทราบถึงการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มุ่งสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และพร้อมที่จะรับการประเมินภายนอกได้อย่างมั่นใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันในกลุ่มอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 80 คน

2. กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 80 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie and Morgan. 1970) แล้วดำเนินการสุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 66 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

1. อายุ ได้แก่
   - 23- 40 ปี
   - 41-60 ปี
2. ระดับการศึกษา ได้แก่
   - ปริญญาตรี
   - สูงกว่าปริญญาตรี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
5. การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
6. การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
7. การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน
8. การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**

สถานภาพของผู้ตอบ

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทอง

1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
5. การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
6. การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
7. การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน
8. การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : Thomas J. Sergiovanni, (1982). Ten principles of quality leadership. Educational leadership. 16: 331-339.

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 80 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 80 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie and Morgan, 1970) แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 66 คน ตามจำนวนสัดส่วนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจาก มาณพ แจ้งพลอย การศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (มาณพ แจ้งพลอย, 2556) มีจำนวน 32 ข้อ

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การจัดระดับดังนี้

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงมากที่สุด มีค่าระดับคะแนน 5

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงมาก มีค่าระดับคะแนน 4

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงปานกลาง มีค่าระดับคะแนน 3

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงน้อย มีค่าระดับคะแนน 2

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าระดับคะแนน 1

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ โดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิงแก้ว (2535, หน้า 23 - 24) แล้วแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหมดไว้ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพ โดยมีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารหลักการทฤษฎีจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. เขียนแบบสอบถามฉบับร่างความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ตามโครงสร้างของเนื้อหาครอบคลุมระบบการประกันคุณภาพการศึกษามี 8 ด้านจำนวน 32 ข้อ คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารสารสนเทศการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดให้มีการประกันคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่มีข้อคำถามของตอนที่ 2 การประกันคุณภาพการศึกษาจำนวน 32 ข้อ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความเที่ยงตรงของข้อความถามแต่ละข้อใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0

5.นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

6.นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนในกลุ่มอำเภอพานทอง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณ

ค่าตามวิธีของ Cronbach (1970:202 -204) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้วเป็นแบบสอบถามฉบับจริงนำไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยรับหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีมเขต 2 ขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่สามารถเดินทางไปได้และไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่ไม่สามารถเดินทางไปได้ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ทางไปรษณีย์เป็นจดหมายลงทะเบียนพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์จ่าหน้าซองของผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมาภายในระยะเวลา 30 วันหากไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดโทรศัพท์ติดตามหรือส่งแบบสอบถามให้ใหม่และติดตามรับแบบสอบถามคืน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2. การวิเคราะห์การประกันคุณภาพการศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2.1 การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ กำหนดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535)

4.51 – 5.00	หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบประกันคุณภาพ น้อยที่สุด

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่ม 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเพศหญิง อายุ และระดับการศึกษา (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่

2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)

2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 ค่าร้อยละ (Percentage)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้การทดสอบค่า t แบบ Independent t-test

ผลของการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 23-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.79 อายุ 41-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.21 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.93 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.07

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งในแต่ละด้านมีประเด็นสำคัญดังนี้

2.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ, โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน, โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาที่ให้ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา และโรงเรียนมีคณะกรรมการมีส่วนร่วมกำหนดมาตรฐานของโรงเรียน

2.2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ชัดเจน, โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา, มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และโรงเรียนดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาได้ตามกรอบระยะเวลา

2.3 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศมีความสอดคล้องกับ การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา, โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารและการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ

ชัดเจน, โรงเรียนสนับสนุนให้ครู มีความรู้ ความสามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ และโรงเรียนจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลา

2.4 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ความช่วยเหลือแก่ครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์, มีการนิเทศติดตาม และประเมินผล เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้ตรงตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน, การดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนด และโรงเรียนกำหนดภารกิจของครูอย่างชัดเจน

2.5 การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนมีคณะกรรมการที่มาจากผู้ปกครอง ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนจากพระสงฆ์ ร่วมติดตามตรวจสอบคุณภาพในโรงเรียน, มีการนิเทศ ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย, โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง และโรงเรียนมีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

2.6 การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีการประเมินผลคุณภาพภายในของโรงเรียน โดยครูและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง, โรงเรียนนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาแก้ไขปรับปรุงการบริหารจัดการการศึกษา, โรงเรียนสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลคุณภาพภายในของโรงเรียน โดยยึดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเป็นหลัก

2.7 การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนมีคณะทำงาน ทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน, มีการจัดทำรายงานประเมินคุณภาพภายในประจำปีอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และชัดเจน, มีการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศตรงตามมาตรฐานของโรงเรียน และมีรายงานประจำปีต่อผู้เกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้ปกครอง หน่วยงานต้นสังกัด

2.8 การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนส่งเสริม สร้างจิตสำนึกให้กับครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา, โรงเรียนนำผลการประเมินมามีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี, โรงเรียนมีการปรับปรุง พัฒนา โครงการที่เป็นจุดแข็ง และจุดอ่อนให้มีคุณภาพสูง และโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่ส่งเสริมด้านอัตลักษณ์อย่างชัดเจน

2.9 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.10 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการตามภารกิจหลักของการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 1 มาตรา 9 และหมวด 6 มาตรา 47-48 และ 51 รวมทั้งปฏิบัติตามประกาศกฎกระทรวง คือ กำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เป็นหลักในการประเมินคุณภาพภายใน สำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาสามารถเพิ่มมาตรฐานของตนได้อีกตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อให้สอดรับกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเชื่อมโยงการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 แทนกฎกระทรวงฉบับเดิม (พ.ศ. 2546) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 2) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำซอน นันแก้ว (2552: 61-62) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอภูซาน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน งานวิจัยของ พัทธรินทร์ เพียราษฎร์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ยุทธชัย น้อยทรง (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา แก้วสีม่วง (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายขั้นตอนมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน และจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนทั้งโรงเรียนในอำเภอเมืองและนอกอำเภอเมือง โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในโรงเรียนพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ในการที่จะช่วยส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ มุ่งพัฒนานักเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต สามารถปรับตัวเข้ากับ

สังคมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษามีขั้นตอนที่ชัดเจน มีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานตาม ขั้นตอนได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ยุ่งยาก โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ส่งผลให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสวัฒน์ วลัยศรี (2552: 76-77) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและหลายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา การผดุงระบบประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารกับครูวิชาการผู้บริหารกับประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ส่วนครูวิชาการกับประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารกับครูวิชาการผู้บริหารกับประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ ส่องแสง (2553: 111) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองพูล คำเรืองศรี (2553: 67-68) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์เขต 2 พบว่าระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชันที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 จำแนกตามสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่า โดยรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการดำเนินตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการประเมินมาสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และนำผลการประเมินไปใช้ในการกำกับติดตาม ควบคุมการดำเนินงาน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). ***ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร***. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ***ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์***. พิมพ์ครั้งที่ 26. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

ผ่องอำไพ สระเพ็ชร. (2560). ***การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.*** สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). ***การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด.*** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). ***การทำงานเป็นทีม***. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สุนันทา เลาหนันทน์. (26544). ***การพัฒนาองค์การ***. กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คสโตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. (2562). ***แผนปฏิบัติการประจำปี 2562.*** สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2563. จาก www.npy26.go.th

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17***. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อักษร ใจอ่อน. (2562). ***การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 26.*** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2545). ***ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

Satisfacton of the Students' Parents Towards the Administration of Anubarn Kapchoeng School under the Surin Primary Education Service Area Office 3

ประภาสิริ โถตะบุตร
Prapasiri Thotabut
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: nonnysmile222@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ และอายุของผู้ปกครองนักเรียน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ ประชากร ประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียนต่อ การบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 864 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย จำนวน 269 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 10 ขั้นตอน ตามลำดับ คือ (1) ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม (3) ศึกษา ความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อนำมาจัดทำนิยามศัพท์ (4) พัฒนาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถาม มี 5 ระดับ (5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ (6) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข (7) ปรับปรุงเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ (8) นำแบบสอบถามทีปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้ปกครองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อกับคะแนนรวม โดยวิธีหาค่าสหพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อและคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .24 ถึง .79 (9) หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์ของครอบบาค ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 (10) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ t-test

ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศและอายุของผู้ปกครองนักเรียน และรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, การบริหารงาน, ผู้ปกครองนักเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research to (1) to study the satisfaction of parents towards the administration of Kabcheng Kindergarten. Substaniary School District 3 (2) to compare student parents' satisfaction with the administration of Kabcheng Kindergarten Substaniary Elementary School District 3 is classified by gender and age of student parents.

This research is survey research. Population Consists of parents of students towards the administration of Kab choeng kindergarten. Subordin Elementary School District 3 Office 864 The samples used a specific selection method consisting of 269 people. Textbooks, Journals, Articles Related research (2) Study of how to create questionnaires (3) Study meaning, theory, principles concept (4) Developed into an estimation scale questionnaire, the questionnaire has 5 levels (5) and consulted the questionnaire with the thesis advisor (6) presented a draft of the questionnaire created to 3 experts to find empirical fidelity. Revised expert feedback (7) Improved data collection tools as recommended by qualified persons (8) Take revised questionnaires and experiment with 30 non-sample parents to determine their individual authority and total points by way of finding pearson -style federal fees. Between the individual average and the total score is between .24 and .79 (9) find the confidence of the questionnaire using the coefficient of the coverbach. The sentiment value is .95(10) lead thepassed query. Confidence verification is used to continue collecting physical data with the sample. A tool used to collect data as a five-level estimation scale query. Data analysis The statistics used are percentages, averages, and standard deviations. Hypothesis test using t-test

The results showed that (1) parents towards the administration of Kabcheng Kindergarten Substaniary Elementary School District 3 is affiliated with Surin Elementary School District 3. On a side-by-side basis, it was found that all aspects were very satisfied. Sorts the sides with averages in descending order. As follows: Personnel Management, General Administration, Academic Management, Budget Management, respectively (2) Results comparing student parents' satisfaction to the management of Kabcheng Kindergarten Substaniary Elementary School District 3 is classified by student parent's gender and age, and the field is no different.

Keywords: Complacency, Job management, Parents students

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาสังคมให้คนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคม เป็นคนมี คุณภาพ คุณธรรม กล่าวคือ การศึกษาช่วยสร้างจิตสำนึกในการเป็นมนุษย์มีจิตวิญญาณของผู้มีอารยะธรรม ทางปัญญาและความงดงามทางจิตใจ การศึกษาสร้างให้คนมีความรู้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ มีความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคของชีวิต การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกวัย แต่การศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้านทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม สร้างเสริมศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ดีเท่าที่ควร เพราะการบริหารจัดการของหน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษายังดำเนินงานในการบริหารจัดการ การจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการบริหารการศึกษา ตลอดจนนโยบายทางการศึกษาอยู่

ตลอด แต่สถานศึกษาทุกแห่งได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดหลักการจัดการศึกษา จะต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด โดยกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพในรูปแบบต่าง ๆ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551)

การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดการศึกษาให้แก่เด็กเยาวชนทุกชนชั้นให้มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา ตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจวินัยอารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มี การเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับและโดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย

การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้ปกครองและสังคมได้นั้นสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้ปกครองจะยอมรับและพิจารณาในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนดีมีคุณภาพ ดังนั้น การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมได้นั้น สถานศึกษาจะต้องมีประสิทธิภาพและคุณภาพทางด้านการบริหารจัดการอันเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้ปกครองจะยอมรับและพิจารณาในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้กับบุตรหลานของตนเองซึ่ง การบริหารจัดการศึกษายุคปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงซึ่งผู้บริหารยึดปฏิบัติใน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป (ธีระ รุญเจริญ, 2553 : 144)

อย่างไรก็ตามการที่โรงเรียนจะยืนหยัดอยู่ได้นั้นขึ้นอยู่กับค่านิยม หรือความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน โรงเรียนต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองโดยการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แต่จากการที่โรงเรียนได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับผู้ปกครองในการดำเนินกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน พบว่า กระแสความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่ผ่านมา ผู้ปกครอง และชุมชนเห็นคุณค่าของการศึกษา และตระหนักถึงสิทธิของบุตรหลานที่จะต้องได้รับการศึกษาทีมีคุณภาพ ทำให้ผู้ปกครอง และผู้คนในชุมชนจำนวนมากเริ่มมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของตน รวมทั้งตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้การศึกษามีมาตรฐานในปีการศึกษา 2563

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อที่ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ด้านการดำเนินงานของโรงเรียน และยังสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานโดยเฉพาะด้านความพึงพอใจของประชาชนและชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ และอายุของผู้ปกครองนักเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยได้นำแนวคิดของนักการศึกษามาสังเคราะห์กับแนวคิดของ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลส์ (Maslow's Hierarchy of Need) มาสโลว์ (Maslow, 1970: 46) ตามแผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

ตัวแปรอิสระ → **ตัวแปรตาม**

1. สถานภาพของผู้ปกครองนักเรียน จำแนกตาม
   1.1 เพศ จำแนกเป็น
      1.1.1 ชาย
      1.1.2 หญิง
   1.2 อายุ จำแนกเป็น
      1.2.1 น้อยกว่า 40 ปี
      1.2.2 มากกว่า 40 ปี

ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้แก่ 1 ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารบุคคล 4. ด้านการบริหารทั่วไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 864 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 864 คน จากนั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 269 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

   1.1 เพศ จำแนกเป็น

1) ชาย

2) หญิง

1.2 อายุ จำแนกเป็น

1) น้อยกว่า 40 ปี

2) มากกว่า 40 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาได้พัฒนามาจากแบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจที่มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบเลือกตอบ (Check List) ใช้สำหรับรวบรวมสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และอายุของผู้ปกครองกับนักเรียน จำนวน 2 รายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครอง ที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยแยกออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำนวน 10 ข้อ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ข้อ

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามนี้ได้กำหนดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 100) ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง โดยความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

1.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอบบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test Independent)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D.=0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.=0.58) ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.=0.60) ด้านการบริหารงานวิชาการ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.=0.63) และด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.76, S.D.=0.82) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

2. ระดับศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนเพศชาย ($\overline{X}$ = 4.10, S.D.=0.45) และเพศหญิง ($\overline{X}$ = 4.03, S.D.=0.50) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

3. ระดับศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ปกครองที่อายุ ทั้ง 2 ระดับ ได้แก่ อายุน้อยกว่า 40 ปี ($\overline{X}$ = 3.99, S.D.=0.79) และอายุมากกว่า 40 ปี ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.=0.82) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกดังนี้

4.1 จำแนกตามเพศของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามอายุของผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารของโรงเรียน อภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไปมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี ทีปกากร (2556: 56-57) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล 1 (สถาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรายุทธ แก้วประทุม (2556: 89-90) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการ

บริหารงานของโรงเรียนบ้านหินแร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา จันทสิทธิ์ (2555: 97-98) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลโขมง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ การที่ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในระดับมาก เนื่องมาจากโรงเรียนได้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่อิงกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำมาเพิ่มเติมกับส่วนท้องถิ่นเข้าไปทำให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของชุมชนตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง และมีการพัฒนาหลักสูตรประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการประสานงานด้านวิชาการกับชุมชนคณะกรรมการสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น มีการจัดอบรมสัมมนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชาต่าง ๆ ที่เปิดทำการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม ในการวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินการใช้หลักสูตรทำให้โรงเรียน และครูมีการเตรียมความพร้อมในการสอนวิชาต่าง ๆ ได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญดา หอมสวัสดิ์ (2555 : 51) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนศรีหฤทัย สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ และข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ การรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ อย่างสม่ำเสมอและรวดเร็ว มีการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างมีมาตรฐานเชื่อถือได้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์ อึ้งรัก (2556 : 63-64) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนปากคลองบางขนาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะโรงเรียนมีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวรายุทธ แก้วประทุม (2556 : 92) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนบ้านหินแร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากงาน วิชาการถือเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน ปัจจุบันโรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ และแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทุกด้าน มีการกำหนดปรัชญาและเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ สนับสนุนให้นักเรียนได้ แสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกที่เหมาะสมกับวัย สร้างความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง โรงเรียนได้ให้ ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสอนในแต่ละกลุ่มสาระ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและโรงเรียนมีความเอาใจใส่ ในด้านการเรียนการสอนของครู

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ การที่ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในระดับมาก เนื่องมาจากทางโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่เป็นระบบ ถูกต้อง สามารถทำการตรวจสอบได้ มีหลักฐานชัดเจนในการนำงบประมาณแต่ละครั้งไปใช้งาน มีการจัดประชุมเป็นประจำ เพื่อตรวจสอบ และจัดสรรงบประมาณใหม่เรื่อย ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการจัด การเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียนของปีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลิดา ชัยปฏิวัติ (2556 : 65 - 66) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคารจังหวัดชลบุรีพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร จังหวัดชลบุรี ด้านบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของวรายุทธ แก้วประทุม (2556 : 92-93) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนบ้านหินแร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทร เขต

2 พบว่าด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนนำงบประมาณมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด มีการบริการอาหารพอเพียง ต่อจำนวนนักเรียนและโรงเรียนจัดหาทุนการศึกษาช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชุติมา แพนกุดเรือ (2556 : 50) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาลวัดลุ่มมหาชัยชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนเทศบาลวัดลุ่มมหาชัยชุมพลได้จัดโครงสร้างบริหารงานและจัดบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ อย่างชัดเจนและได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในงานธุรการ มีการจัดเก็บเอกสารที่เป็นระบบและมีระเบียบเป็นปัจจุบัน อำนวยความสะดวกต่อผู้มาติดต่อกับโรงเรียนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว โดยเฉพาะผู้ที่มาติดต่อและมาใช้บริการทางด้านเอกสาร

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล การที่ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการบริหารบุคคล ของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในระดับมาก เนื่องมาจากโรงเรียนมีการจัดการระบบการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยทำการจัดประชุมเป็นประจำ ในการประชุมบางครั้ง ได้เชิญตัวแทนชุมชนมาร่วมประชุมด้วย เพื่อให้บุคลากรภายในโรงเรียน และประชาชนในชุมชนได้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันเป็นผลให้งานต่าง ๆ ภายใน/ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประสบความสำเร็จด้วยดี ทำให้บุคลากรในโรงเรียน และประชาชนในชุมชนมองเห็นวัตถุประสงค์ในการทำงานของโรงเรียน และส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีต่อโรงเรียนด้วย และในโรงเรียนยังมีการจัดกิจกรรมร่วมทำกับชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรภายในโรงเรียนและประชาชนภายในท้องถิ่นมีความสนิทสนมกลมเกลียวมากยิ่งขึ้น เช่น ประเพณี แห่เทียนพรรษา ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยลักษณ์ ชมพูวิเศษ (2556 : 74-75) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านบุคลากรและธุรการ ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญมณี แฝงบุญ (2556 : 92 - 93) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน เกาะแก้วพิสดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเกาะแก้วพิสดาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจอันดับหนึ่งคือ ครูให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงาน อื่น ๆ สม่ำเสมอ ดังนั้นจึงทำให้ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารของโรงเรียน ในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนซึ่งคน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในหน่วยงานหรือสถานศึกษาและมีผลต่อการบริหารโรงเรียนให้ไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพราะครูคือคนที่ผู้ปกครองฝากความหวังไว้เพื่อดูแลบุตรหลานของตน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรายุทธ แก้วประทุม (2556 : 93) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนบ้านหินแร่ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงานบุคลากรโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูตั้งใจสอนนักเรียนอย่างเต็มเวลาและเต็มความสามารถ ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและบุคคลทั่วไปและครูมีจำนวนพอเพียงต่อชั้นเรียนและโรงเรียนได้คัดเลือกครูและบุคลากรในการสอนที่มีประสิทธิภาพผ่านการสอบตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานครู และจรรยาบรรณความเป็นครู ตามที่คุรุสภา ได้กำหนดไว้ และเป็นผู้มีที่มีใบประกอบวิชาชีพครู

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป การที่ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการบริหารทั่วไปของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในระดับมาก เนื่องมาจากโรงเรียนได้มีการจัดหน่วยงานย่อยที่มีบุคลากรภายในโรงเรียนแบ่งทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลงานทั่วไป ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผุสดี แสงหล่อ (2555 : 64 - 65) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนสวนป่า

อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่แสดงถึงความพึงพอใจ 1 ใน 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน มีการแจ้งข่าวความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองทราบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ กลมเกลี้ยง (2554 : 63 - 64) ได้ศึกษาความพึงพอใจ ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม (ธรรมรัตน์ศึกษา ประชาอุทิศ) จังหวัดจันทบุรีพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของ โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม (ธรรมรัตน์ศึกษาประชาอุทิศ) จังหวัดจันทบุรี ในการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่มีหลายกิจกรรมที่ต้อง รับผิดชอบ และงานแต่ละด้านมีความสำคัญเท่ากันทั้งหมด เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง ทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่สามารถกำหนดได้ว่าสิ่งไหนเป็นสิ่งที่ต้องทำก่อน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรายุทธ แก้วประทุม (2556 : 93 - 94) ได้ศึกษาความพึงพอใจ ของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนบ้านหินแร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนมีการพัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนของนักเรียน มีความปลอดภัยของนักเรียนภายในบริเวณโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมประเมินแผนปฏิบัติราชการและทางโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ต่อการพัฒนาการของเด็ก มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น และแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

นอกจากงานที่เกิดจากด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล ทำให้โรงเรียนมีหน่วยงานที่จะสามารถจัดการ และดูแลงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ร่วมกับผู้ปกครองของนักเรียน และคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียน กับชุมชน

2. ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ปกครองที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเหมือนกัน เนื่องจากว่าผู้ปกครองทั้งสองเพศมีระดับความสัมพันธ์ต่าง ๆ กับทางโรงเรียนเท่ากันทุกด้าน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมในงานทอดกฐิน งานวันสงกานต์ งานแห่เทียนเข้าพรรษา งานวันเด็ก เป็นต้น ส่งผลให้ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นในระดับมากเท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสริมศักดิ์ แก้วมหากาฬ (2553: 73) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานสถานศึกษาโรงเรียนนราธิวาส สังกัดสำนกังานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจ ต่อการบริหารงานสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ระดับความพึงพอใจของของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ปกครองที่อายุ ทั้ง 2 ระดับ ได้แก่ อายุน้อยกว่า 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเหมือนกัน เนื่องจากว่าผู้ปกครองทั้ง 2 ระดับของอายุ มีระดับความสัมพันธ์ต่าง ๆ กับทางโรงเรียนเท่ากันทุกด้าน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมในงานทอดกฐิน งานวันสงกรานต์ งานแห่เทียนเข้าพรรษา งานวันเด็ก เป็นต้น ส่งผลให้ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นในระดับมากเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิวรรณ์ ศรีพันธุ์ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อสภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนดนตรียามาฮ่า ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกดังนี้

4.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามอายุของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารงานวิชาการ ครูมีความสำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนสามารถทราบความต้องการและความสามารถของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนอง ความต้องการที่แท้จริงของนักเรียนได้

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน และส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อร่วมกันระหว่างนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนเพื่อความสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

3. ผู้บริหารควรพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้มีลักษณะเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองในการบริหารงานทุกด้าน ให้เป็นที่ยอมรับได้ของสาธารณชน ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานร่วมกันทั้งครู ผู้บริหารและผู้ปกครอง

4. ครูควรมีการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้และสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของประชากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มนักเรียน ที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อจะนำผลมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการบริหารงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารงานใน 4 ด้าน ของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แต่ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบอื่น เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์

บรรณานุกรม

จันทิมา จันทสิทธิ์. (2555). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลโขมง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลิดา ชัยปฏิวัติ. (2556). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร จังหวัดชลบุรี***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). ***การวิจัยเบื้องต้น***. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ชุติมา แพนกุดเรือ. (2556). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของ โรงเรียนเทศบาลวัดลุ่มมหาชัยชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดระยอง***. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริญดา หอมสวัสดิ์. (2555). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนศรีหฤทัย สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผุสดี แสงหล่อ. (2555). ***ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียน สวนป่าอุปถัมภ์ สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2***. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัทธนันท์ อึ้งรัก. (2556). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของ โรงเรียนปากคลองบางขนาก สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงลักษณ์ กลมเกลี้ยง. (2554). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของ โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม (ธรรมรัตน์ศึกษาประชาอุทิศ) จังหวัดจันทบุรี***. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). ***ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม***. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

รัชนี ทีปกากร. (2556). ***การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงาน ของโรงเรียนเทศบาล 1 (สถาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรายุทธ แก้วประทุม. (2556). ***การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงาน ของโรงเรียนบ้านหินแร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วลัยลักษณ์ ชมพูวิเศษ (2556). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียน นานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ***หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา***. กรุงเทพฯ.

อัญมณี แฝงบุญ. (2556). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนทีมีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเกาะแก้วพิศดาร สังกัดสำนักงานเขตพืนทีการศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Maslow. Abraham. (1970) **H. *Motivation and Personality***. 2 ded. ; New York :

บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

The Role in Academic Administration of the School According to the Teacher's Opinion Administrators under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2

วัชรินทร์ อินสระ
Watcharin Insara
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
E-mail : techrbac@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการประสานงานวิชาการ ด้านการอำนวยความสะดวกในงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในงานวิชาการ และด้านการนิเทศกำกับติดตาม ประเมินและรายงานผล (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากกว่าทั้งโดยรวมและรายด้าน

คำสำคัญ: บทบาทการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to (1) examine the role of academic administration of school administrators according to the opinions of teachers under the office of ratchaburi primary educational service area 2 and (2) compare teachers' opinions towards the role in academic administration of the school administrators under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2.

This study was a survey research. Krejcie and Morgan's table of random numbers was used for determining the sample size and the study sample were selected by using the stratified random sampling technique. The sample used in this research comprised 335 teachers under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire divided into two parts – the first part was a checklist on the respondents' general information and the second part was a 5-point rating scale on teachers' opinions towards the role in academic administration of the school administrators in 5 aspects. The statistics used for analyzing the collected data included percentage, mean, standard deviation and t-test.

The research results revealed that (1) according to the teachers' opinions, the role of academic administration of school administrators according to the opinions of teachers under the office of ratchaburi primary educational service area 2 was performed at high level in whole and in part. The mean scores listed in order from highest to lowest included determining policy and objectives of academic administration, promoting coordination with teams involved in academic administration, providing facilities for academic affairs, promoting and supporting academic affairs and supervising, monitoring, evaluating and reporting the results of evaluating the performance of academic administration and (2) the comparison results showed that, as classified by gender, educational level and work experience, the teachers' opinions towards the school administrators' role in academic administration were significantly different at the .05 level. The male teachers, the teachers whose educational levels were higher than undergraduate level and those having years of work experience more than 10 years positively expressed their opinions towards the school administrators' role in academic administration at higher level than the teachers in other groups did in whole and in part.

Keywords: Role in Academic Administration, School Administrator

บทนำ

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่างๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวก มีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคมและชุมชน มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต ผู้เรียนสามารถนำความรู้ทั้งวิชาการและคุณธรรมไปใช้ในการดำรงชีวิตถือเป้าหมายสำคัญของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะต่าง ๆ ให้ทันกับทุกยุคทุกสมัยจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนักอยู่เสมอ

การจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาออก เป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านนี้ การบริหารวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาทุกระดับ ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้น เป็นเพียงปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา และมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร

จัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 35) การจัดศึกษาและการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในฐานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล มีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย การเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการรังสรรค์สิ่งใหม่ๆ การเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวม และการเรียนรู้เพื่อการนำไปปฏิบัติ มุ่งสร้างการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ พึ่งพาตนเองได้ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้ หลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจดจำเนื้อหาวิชา เน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริงและลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงและต่อยอดความรู้นั้นได้ด้วยตนเอง ผู้สอนต้องสามารถสร้างและออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย การเชื่อมโยงความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนและสังคมโดยรวม จัดการเรียนรู้ผ่านบริบทความเป็นจริง และการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือ และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

ดังนั้นการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจ เป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจ และตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าว หน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จ และในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา และต้องคำนึงถึงบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนและดูแลเอาใจใส่ด้วยความยุติธรรมเสมอภาค

ปัจจุบันการจัดการศึกษาทุกระดับประสบปัญหาสำคัญคือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ค่อนข้างต่ำ หลักสูตรมีสาระเนื้อหาแน่นเกินไป และใช้เหมือนกันหมดโดยไม่คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา กระบวนการเรียนการสอนยังยึดหลักการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียน เน้นการท่องจำมากกว่าการฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาจากสถานการณ์หรือประสบการณ์จริง หนังสือเรียนเป็นเพียงแบบฝึกหัดที่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียวแทนที่จะเป็นคำถาม แบบปลายเปิด ครูผู้สอนยังยึดติดกับวัฒนธรรมการสอนแบบเดิม ๆ ทั้งที่หลักสูตรปัจจุบันเน้นการคิด วิเคราะห์ แต่วิธีการสอนยังไม่ทำให้ผู้เรียนมีทักษะดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาบางคนยังไม่ได้รับ การอบรมให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ทำให้ขาดทักษะในการบริหารและการจัดการด้านการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 10)

จากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนลด และยังมี ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง ซึ่งน่าจะมีผลกระทบต่อคุณภาพ ของผลผลิตได้ ปัญหาเหล่านี้ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการแก้ไขย่อมจะทำให้คุณภาพทางการศึกษา ดีขึ้น นอกจากนี้จากการรายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผล ต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (แผนกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2) พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นรับการประเมินมากกว่าการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งผู้บังคับบัญชา ไม่ได้สะท้อนข้อด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาขาดการมีส่วนร่วมของ

บุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติ และยังไม่ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติจริงและที่สำคัญสถานศึกษาขาดการประสานงานและการบริหารจัดการระหว่างกลุ่มในด้านวิชาการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้การจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพนั้น บทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษามิใช่เพียงแต่ครูผู้สอนเท่านั้นที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดีขึ้นได้อยู่ที่ผู้บริหารด้วยดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัย มาเป็นแนวทาง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ นอกจากนี้งานวิจัยยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา และการกำหนดนโยบายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ตามกรอบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 33-38) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการใน 5 ด้าน

1. ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์กาบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการประสานงานวิชาการ
3. ด้านการอำนวยความสะดวกในงานวิชาการ
4. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในงานวิชาการ
5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผล

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,438 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2563)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970: 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนแล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ดังนี้

1. ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการประสานงานการบริหารงานวิชาการ
3. ด้านการอำนวยความสะดวกในงานวิชาการ
4. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในงานวิชาการ
5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการประเมินงานวิชาการ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนัก คะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 73)

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร วิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง ในการกำหนดรูปแบบการสร้างเครื่องมือ

1.2 สร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยโดยยึดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3 นำเครื่องมือไปหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย

1.3.1 นายจตุรงค์ บุญอาจ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่สามเกาะ(ปัญญาประชาสามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.3.2 นางสาวญาณินี สมประดี ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.3.3 นางสาววรรวิภา สุนันธรรม ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00

1.4 นำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขความเหมาะสมของภาษา และความชัดเจนของข้อความและนำไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่น .91

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งหมดจำนวน 335 คน โดยนำหนังสือไปขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และประเด็นคำถามในแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จากนั้นนัดหมายรับแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล และอภิปรายผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยนำมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 99-100) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการ

4.51 - 5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน พบว่าส่วนใหญ่อยู่โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 52.24 อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 47.76 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 55.82 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 148 คนคิดเป็นร้อยละ 44.18

2. บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีบทบาทการบริหารงานวิชาการสูงสุด คือ ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการรองลงมาคือด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการด้านการประสานงานวิชาการด้านการอำนวยความสะดวกในงานวิชาการ และต่ำสุดคือด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการประเมินงานวิชาการ สรุปในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการกำหนดนโยบาย เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.2 ด้านการประสานงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ต่างๆ มีการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อจัดอบรมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีการประชุมบุคลากรเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.3 ด้านการอำนวยความสะดวกในงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาระบบเครือข่ายการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การให้ความช่วยเหลือในการจัดหาสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนให้ความช่วยเหลือในการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสารต่างๆและเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำเครื่องมือนิเทศการศึกษา

2.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการเชิญผู้นำทางวิชาการด้านต่างๆมาให้ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ใช้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระบบวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเมื่อมีโอกาสและสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดี

2.5 ด้านการนิเทศกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลการประเมินงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการรายงานผลการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีการกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนและมีการรายงานผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนอยู่โรงเรียนขนาดกลางและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าทั้งโดยรวมและรายด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีบทบาทการบริหารงานวิชาการสูงสุด คือ ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการรองลงมาคือด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการด้านการประสานงานวิชาการด้านการอำนวยความสะดวกในงานวิชาการ และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการประเมินงานวิชาการ ผู้วิจัยขออภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีการบริหารงานวิชาการที่มีระบบ มีนโยบายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 35) ได้กำหนดให้งานวิชาการเป็นงานหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเริง แสงทัน (2548: 61 - 63) ที่ได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ตามทัศนะของครูวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีเขต 2 พบว่าครูวิชาการมีทัศนะต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเสริญ โปร่งจันทึก (2553: 75-77) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการบริหารงาน ด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับ แมคเคลียรีและเฮนเคลย์ (สมบูรณ์ ธุวสินธุ์, 2539: 12 อ้างอิงจาก McCleary & Hencley, 1970) การกำหนดนโยบายที่ตอบคำถามว่า ผู้เรียน คือ ใคร จะสอนอะไรแก่ผู้เรียน บริการทางการศึกษาที่จัดให้มีอะไรบ้าง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและนโยบายทางการศึกษา และการบริหารเป็นงานแปลงนโยบายออกมาเป็นกิจกรรมของสถานศึกษาซึ่งจะต้องทำงานร่วมกับครูและเป็นงานเทคนิคการจัดทำตารางสอน การมอบหมายงาน การอำนวยการ การนิเทศ การงบประมาณ การควบคุมตรวจสอบ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีการประชุมบุคลากรเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามงานและนิเทศการศึกษาและมีการประชุมบุคลากรเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด นั่นแสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการทั้ง 12 งานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 9) ที่ว่าผู้บริหารต้องมีการวางแผน นโยบาย ยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนว่าจะเป็นไปในทิศทางใด เพื่อการจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม และสอดรับกับการปฏิรูปการศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของลิขิต เศรษฐบุตร (2551: 145-147) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการประสานงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน เช่นร่วมกันกำหนดนโยบายในการทำงานที่ชัดเจนและมีการติดต่อผสานงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่สอดคล้องกับงานวิจัยของลิขิต เศรษฐบุตร (2551: 145 - 147) การบริหารงานวิชาการในระดับมากจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารหลักสูตร และด้านการประสานงานการบริหารงานวิชาการ และมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในงาน

วิชาการ ด้านการอำนวยความสะดวกในงานวิชาการ และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการประเมิน สอดคล้องกับกุลชญา เที่ยงตรง (2550: 34) การบริหารจัดการ กิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ด้วยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ความช่วยเหลือในการจัดหาสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวก สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 2) การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสาร คู่มือ และแนวทางในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.3 ด้านการอำนวยความสะดวกในงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในสถานศึกษาดังนั้นถ้างานวิชาการมีการทำงานที่คล่องตัวได้รับความสะดวกในทุกๆเรื่องก็จะส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 9) การนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับคราวสกี้ มาติน และวอลเคน (อรุณวรรณ นาคทองดี, 2549: 31 อ้างอิงจาก Krajewski, Martin & Walden. 1983) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 35) สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร มีมนุษย-สัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำวัสดุในท้องถิ่นหรือวัสดุเหลือใช้เพื่อการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ/อบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ใช้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 33) งานที่มุ่งเน้น การพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิต ตลอดจน เป็นผู้มีคุณค่าในสังคม

1.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากคณะครูมีความรู้ความสามารถและส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และครูให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของสรรเสริญ โปร่งจันทึก (2553: 75 - 77) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญการบริหารงานด้านวิชาการอยู่ในระดับมากทุกบทบาทและทุกบทบาทให้ความสำคัญด้านส่งเสริมครูให้พัฒนาการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรด้านการจัดให้มีการวัดผประเมินผลการเรียนการสอนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและด้านการมีวิสัยทัศน์และกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการ ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีการรายงานผลการนิเทศการศึกษา และมีการรายงานผลการแนะแนวการศึกษา สอดคล้องกับ โรเบิร์ต.เฮส. ฟิสเตอร์ (สันติ บุญภิรมย์, 2547: 4 อ้างอิงจาก Robert S. Fiste. 1957: 214) กำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของโรงเรียน โดยคำนึงถึงบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ของ ชุมชนเป็นพื้นฐาน รวมทั้งการประเมินผลโปรแกรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ตลอดจนการวัดผลเพื่อติดตามการเรียนการสอนให้ดำเนินการไปด้วยดี สอดคล้องกับ ศิริพร ทาทราย (2552: 13) การวัดผลประเมินผลด้วยซึ่งความหมายของการบริหารงานวิชาการหมายถึงการจัดประสบการณ์ทุกชนิดภายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพให้นักเรียนมีความประพฤติดีมีลักษณะนิสัยที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.5 ด้านการนิเทศกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลการประเมินโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากงานด้านการนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผล เป็นงานที่ช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูและผู้เรียนดังนั้นจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในการวัดความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ และมีการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยใช้หลักคุณธรรมและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 13) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามีการกำหนดนโยบายในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สอดคล้องกับ ธีระธุณเจริญ, ปราชญากล้าผจัญ และสัมมนา รธนิธย์ (2547: 36-39) ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546: 2) กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดสื่อและ เทคโนโลยีการศึกษาการวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพ รวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อ ประโยชน์ทางวิชาการสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระพงษ์ เผ่าภูไทย (2551) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

2. บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานสามารถอภิปรายผลดังนี้

2.1 บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูที่อยู่โรงเรียนขนาดกลาง มีการทำงานมากกว่าย่อมส่งผลให้ระบบการบริหารด้านงานวิชาการเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสรรเสริญ โปร่งจันทึก (2553) ซึ่งศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครูเพื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการดังกล่าวผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

2.2 บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าย่อมมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระบบตามโครงสร้างระบบงานในสถานศึกษา ทั้งนี้ย่อมส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาแล้วยังส่งผลต่อเจตคติที่ดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ แซนเดอร์ (Sander, 2000, 1203) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการในรัฐแคลิฟฟอเนียร์ โดยเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยปัจจัย ผลกระทบ ความเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการปริหารงานทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานวิชาการในยุคปกติใหม่ New Normal

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการยุคใหม่ด้วยเทคโนโลยี ศึกษาแนวคิดวิธีการ ทักษะใหม่แก่บุคลากร

3. ควรศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรการบริหารงานวิชาการตามแนวคิด ทฤษฎีแนวใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้มีความทันสมัย สะดวก ประหยัดเวลา และรวดเร็ว

4. วางนโยบาย ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนา ฝึกอบรมบุคลากร สร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ สนับสนุน อบรมการใช้สื่อเทคโนโลยี

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ. (2545). ***การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา***. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง***. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

งามพิศ คุณสอน. (2542). ***ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษาภายใต้สภาวการณ์ปกติและวิกฤติ.*** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จินตา อุศมาน. (2548). ***ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.*** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

พีระพงษ์ เผ่าภูไทย. (2551). ***ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.*** วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). ***การบริหารงานวิชาการ***. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

ธีระ รุณเจริญปราชญา กล้าผจัญและสัมมนา รธนิย์. (2547). ***การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้.*** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ้าง.

บังอร มธุรสสุวรรณ. (2542). ***สภาพการบริหารงานวิชาการระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ.*** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ).นครปฐม: ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอนมหาวิทยาลัยศิลปากร.

มานิตย คณะวาป. (2546). ***ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3***.รายงานการศึกษาอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

The Personnel Administration of The Schools under the Primary Educational of Ratchaburi Province Service Area Office 2

สันต์ชัย ประเสริฐศักดิ์
Sanchai Prasertsak
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: sanchaiprasertsak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวนรวม 210 คน วิธีการดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ (1) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา (2) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบการปฏิบัติแบ่งเป็น 8 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ การธำรงรักษาบุคลากร รองลงไปคือด้านการวางแผนบุคลากร ส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการเตรียมบุคลากร ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study personnel management of educational institution administrators. Under the Office of Ratchaburi Primary Education Service Area 2 (2) to compare the personnel administration of educational institution administrators. Under the Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2, classified by gender and educational level.

This research is an exploratory research. The sample group of teachers under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 consisted of 210 people. The research method consisted of two steps: (1) the respondents' status was a checklist. Classified by gender and educational level (2) Concerning personnel management of educational institution administrators Under the office of Ratchaburi Primary Educational

Service Area 2. It is a practice audit, divided into 8 aspects, is a scale of estimation with 5 levels of statistics used in data analysis, namely percentage, mean, standard deviation. and t-test (t-test).

The results of the research showed that (1) the personnel management of the administrators of the educational institutions Under the Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2, overall and by aspects at a high level and when considering each aspect. It was found that the most effective aspect was personnel retention. followed by personnel planning The lowest aspect was personnel development and personnel preparation, respectively. (2) the results of the comparison of personnel management of educational institution administrators Under the Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2, it was found that teachers of different sexes had no different opinions on personnel management in general and in each aspect. And teachers with different educational levels had no different opinions on personnel management.

Keywords: Personnel Management, School Administrators

บทนำ

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคนวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อการตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดการคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ และ ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาซึ่งจะส่งผลต่อ กาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สมเดช สีแดง, 2559, หน้า 715)

ทรัพยากรบุคคลนั้นนับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ทรัพยากรเหล่านี้ถ้าหากได้รับการศึกษาสูงจะช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วด้วยเหตุนี้ทุกชาติจึงมีความพยายามที่ จะจัดการศึกษาที่สูงที่สุด การพัฒนาของประเทศได้ดำเนินการไปตามแผนมีการพัฒนามากนักจึงได้กำหนดให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาหรืออาจกล่าวได้ว่ามุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั่นเองเป้าหมายดังกล่าวจะสำเร็จลงได้จะต้ออองอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่จะเป็นการนำทางการศึกษาให้พัฒนาประเทศในระยะปานกลางที่ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการศึกษาซึ่งงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การยุคปัจจุบันการก้าวต่อไปในอนาคตขององค์การใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น องค์การในยุคโลกาภิวัตน์ได้จัดสรรงบประมาณจำนวนมากไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินมีนโยบายเพื่อที่จะมุ่งสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศและประชาชนชาวไทยทุกคนเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ให้คนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิตและมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้และนำประเทศไทยรอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคมโดยยึดหลักการศึกษาสร้างชาติและสร้างงาน

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปรับปรุงแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมแนวทางดำเนินงานให้ สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุถึงความเป็นเลิศทางการศึกษาตามแนวทาง 4

ประการ คือ 1) การปฏิรูปการศึกษาในหน่วยงาน และสถานศึกษา 2) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวน การเรียนการสอน 4) การปฏิรูประบบ การบริหารการศึกษาการดำเนินการปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีคณะกำกรรมการจะต้องรับผิดชอบคือคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา ดังกล่าวได้กำหนดแผนงานในดำเนินการโดยอาศัยกลไกของคณะบุคคลในการดำเนินการควบคุมกำกับสนับสนุนและส่งเสริมมีศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานประสานงาน

จุดมุ่งหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาก็เพื่อหวังที่จะให้การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนซึ่งทุกคนในสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ องค์กรเอกชนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาครู อาจารย์ ผู้ปกครองนักเรียน จะต้องร่วมมือร่วมใจกันผลักดันการศึกษาให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพสูงมีคุณสมบัติที่เหมาะสม และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยกระบวนการการบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยครู อาจารย์และบุคลากรการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพใช้วิชาการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเน้นการสนับสนุนรวมทั้งการมีส่วนรวมของทุกคน การที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหนจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและชุมชนให้การสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการปฏิรูปการศึกษาองค์ประกอบหนึ่งที่จะต้องทำได้ คือ ความเอาใจใส่ความกระตือรือร้นของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งความมีคุณธรรมความรู้ความสามารถความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบยิ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นความหวังของชาติด้วยแล้ว ยิ่งเป็นความสำคัญทวีคูณ

การจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยทางด้านการจัดการทุกประการทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด แม้จะมีปัจจัยเงินวัสดุและอุปกรณ์เครื่องมืออย่างพร้อมเพรียงแล้วก็ตาม ถ้าหากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้วการดำเนินงานขององค์การอาจไม่สามารถดำเนินไปได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จ และบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในบรรดาทรัพยากร ในองค์การนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยีได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามคนก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้า นำความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การ (อำนวย แสงสว่าง, 2552, หน้า 15)

จะเห็นได้ว่าจุดม่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคลากรของการศึกษา การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ละกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอนการจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้เรียกว่า “ภาระกิทางการบริหารการศึกษา” หรือ “’งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดศักยภาพภายในโรงเรียนและเป็นการพัฒนาการศึกษาให้สู่ไทยยุค 4.0 ของการบริหารการจัดการทางการศึกษาของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ข้อ 1.การวางแผนงานบุคคล 2.การเตรียมบุคคล 3.การปฐมนิเทศบุคลากร 4.การพัฒนาบุคลากร 5.การธำรงรักษาบุคลากร 6.การจัดสวัสดิการ 7.การให้ขวัญและกำลังใจ 8.การจัดให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. เพศ ชาย หญิง
2. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญตรี

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ประกอบด้วย 8 ด้าน

1. การวางแผนงานบุคคล
2. การเตรียมบุคลากร
3. การปฐมนิเทศบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การธำรงรักษาบุคลากร
6. การจัดสวัสดิการ
7. การให้ขวัญและกำลังใจ
8. การจัดให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 34 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 460 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกเป็น จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Cheecklist) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็น 8 ด้าน

1. การวางแผนงานบุคคล
2. การเตรียมบุคลากร
3. การปฐมนิเทศบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การธำรงรักษาบุคลากร
6. การจัดสวัสดิการ
7. การให้ขวัญและกำลังใจ
8. การจัดให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผู้ศึกษากำหนดคะแนนของการตอบดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาผู้ศึกษาดำเนินการสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา

1.2 กำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.3 นำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ทั้งเชิงเนื้อหา (Content Validity) และเชิงโครงสร้าง (Contruct Validity) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรให้ปรับปรุง แก้ไขโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00

1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลการทดลองมาใช้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

1.5 ปรับปรุงเครื่องมือหลังจากการทดลองแล้ว ไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

2. ผู้ศึกษาประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3. นำแบบสอบถามไปพบกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อจัดเก็บข้อมูลและรับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

หลังจากได้ข้อมูลมาครบถ้วนแล้วจัดเรียงลำดับแบบสอบถาม ลงรหัส ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ข้อมูลพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์จุดกลาง (Midpoint) ของช่วงคะแนน (Class interval) การแปรผลข้อมูลใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ศึกษาสรุปและเสนอผลการศึกษาดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.95 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 53.33

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกรายด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร รองลงมาด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.1 ด้านการวางแผนบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก พบว่า การจัดตั้งโครงสร้างสายงานบริหารบุคลากร รองลงมาคือการศึกษาศักยภาพของบุคลากรในปัจจุบัน และวางแผนนโยบายรับบุคลกรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการเตรียมบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก การวางแผนงานการรับบุคลากรล่วงหน้า รองลงมา คือ การออกคำสั่งมอบหมายงานแก่บุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดบุคลากรตรงความรู้ความสามารถและความถนัด และการสำรวจความสามารถความถนัดของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านปฐมนิเทศบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก การประชุมบุคลากรเพื่อทราบแผนงานโรงเรียน รองลงมา คือ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแจกบุคลากร และการประชุมมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่ออย่างเสมอภาค รองลงมา คือ การจัดประชุมบุคลากรเพื่อทราบงานโรงเรียน และข้อที่การนำบุคลากรไปศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก การเก็บทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ รองลงมา คือ การจัดเจ้าหน้าที่จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากร และข้อผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.6 ด้านการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก การจัดสวัสดิการเช่นช่วยเหลือบุคลากรเจ็บป่วย คลอดบุตร หรือสร้างขวัญและกำลังใจ รองลงมา คือ การแสดงความยินดีเนื่องในวาระพิเศษต่างๆ เช่น วันเกิด วันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น และข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.7 ด้านการให้ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือการจัดเจ้าหน้าที่จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรปรับปรุงการเรียนการสอน รองลงมา คือ การพิจารณาความคดีความชอบบุคลากรพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏอย่างเป็นธรรม และข้อที่มีความคิดเห็นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.8 ด้านจัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือการเชิญคณะกรรมการการศึกษามาร่วม ประเมินสภาพการบริหารงานในโรงเรียน และรองลงไปคือการแต่งตั้งกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์

3. สรุปเปรียบเทียบผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ครูที่มีการศึกษาต่างกันและมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษานี้ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีประเด็นหลักสำคัญที่นำมาพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.95 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 53.33 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากรอย่าง

ต่อเนื่องผู้อำนวยการสถานศึกษานิเทศงานอย่างมีระบบ ตลอดทั้งได้รับการประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างสูงสุดและบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2555: 12) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาการได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานของผู้อยู่ในบังคับบัญชาในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการที่จะมีประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ วิธีการใช้การประเมิน รองลงมาด้านการวางแผนบุคลากรและการให้ขวัญและกำลังใจตามลำดับ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือด้านการพัฒนาบุคลากรเพราะบุคลากรในโรงเรียนไม่ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องและขาดงบประมาณสนับสนุนที่จะนำบุคลากรไปทัศนศึกษาดูงานอย่างทั่วถึง อภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนงานในหน่วยงาน นับเป็นกระบวนการขั้นแรกของการทำงานบริหารงานของบุคคล การดำเนินการขั้นนี้ คือ พยายามที่จะแสวงหาและชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานในหน่วยงานิ รองลงมาคือการศึกษาศักยภาพของบุคคลในปัจจุบันและข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนนโยบายรับบุคคล ด้วยเหตุผลที่ว่าสถานศึกษาไม่มีการวางแผนด้านการรับบุคคลได้ดีเท่าที่ควร มุ่งเน้นจัดตั้งโครงสร้างสายงานการบริหารงานการศึกษาศักยภาพ และความรู้ความสามารถมากกว่าการวางแผนงานของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา รุทธนานุรักษ์ (2552: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารเวลาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น มีการบริหารเวลาเรียงตามลำดับ คือ การบริหารเวลาด้านวิชาการ รองลงมาคือ การบริหารเวลา ด้านงานบุคลากร การบริหารด้านอาคารและสถานที่ การบริหารเวลาด้านงานกิจการนักเรียน การบริหารเวลาด้านธุรการและการเงิน การบริหารเวลาด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้บริหารมีการบริหารเวลาอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาแตกต่างแตกต่างกัน มีการบริหารเวลาภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการบริหารเวลาด้านงานวิชาการ งานบุคคล งานธุรการการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ชุมชนไม่แตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการเตรียมบุคคล มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านการวางแผนงานการรับบุคคลล่วงหน้าซึ่งข้อนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้วยเหตุผลคือ มีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะกับปริมาณงานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินของการทดลองปฏิบัติราชการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อเข้าทำงานในหน่วยงานตลอดทั้งที่ตั้งเป้าหมายการรับบุคลากรและบุคลากรเข้าทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดทำให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบำรุง ด้วงโต (2556: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง และในถิ่นกันดาร ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีประสิทธิภาพมากกว่า 1 ด้าน คือ ด้านบริหารงานธุรการการเงิน มีประสิทธิภาพปานกลาง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานธุรการ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง และในถิ่นกันดาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการการเงินและพัสดุ การบริหารอาคารสถานที่ โดยผู้บริหารโรงเรียนในเมืองบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้บริหารในถิ่นที่กันดาร ส่วนการบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความแตกต่างหัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557: 71) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษายะลา เขต 2 สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้การดำเนินการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการ และบุคคลที่สรรหามีความพอใจในการปฏิบัติงานด้วย รับผิดชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับเทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 78) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในเรื่องการวางแผนกำลังคน ต้องการจัดหาและคัดเลือกคนตามคุณสมบัติที่ เหมาะสมกับงานการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะและทันสมัย การบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงานโดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวพันกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

2.3 ด้านการปฐมนิเทศบุคคล พบว่าการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการประชุมบุคลากรเพื่อทราบแผนงานสถานศึกษา มีความคิดเห็นสูงสุดด้วยเหตุผลที่ว่าสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ได้รับการแต่งตั้งข้าราชการใหม่แทนตำแหน่งที่ว่างลงเพื่อคัดเลือกเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาหน่วยงานสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี แสนวิเศษ (2555: 41) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินคุณลักษณะ และพฤติกรรมศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 ผลการเรียน พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 แต่ละตำแหน่งประเมินคุณลักษณะตนเองในด้านความเป็นผู้นำวิชาการ ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ในด้านการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ และงานโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารประเมินตนเอง มีการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมที่มีผู้บริหารประเมินตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับสีวรรณ์ ไชยกุล (2562: 60) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินงานโดยเน้นบุคลากรเป็นสำคัญ ถือได้ว่าบุคลากรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่อง การวางแผนอัตรากำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถและการบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่ออย่างเสมอภาคด้วยเหตุผลคือโรงเรียนมีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะกับปริมาณงานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินของผลการทดลองปฏิบัติราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อเข้าทำงานตลอดทั้งตั้งเป้าหมายการรับบุคลากรและจัดบุคลากรเข้าทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาร์ติน (Partin, 2009, p. 45) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริการงานของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้ พฤติกรรมการบริหารงานที่ช่วยให้อาจารย์ใหญ่ ประสบความสำเร็จเรียงตามลำดับ คือความเป็นผู้นำการสนับสนุนครูและนักเรียนให้เจริญก้าวหน้าสมาชิกในหน่วยงานที่ไม่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ คือ พฤติกรรมการบริหารงานที่ไม่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ คือการขาดเหตุผล ขากความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดมนุษยสัมพันธ์ ความเห็นในการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง 2)

มีการตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง 3) มีการพัฒนาตนเองในด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ติดต่อกับผู้บริหารมากยิ่งขึ้น แล้วยังสอดคล้องกับสมิธ (Smith, 2014, p. 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิภาพผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นเรียงตามลำดับ ดังนี้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่า โรงเรียนกับคณะกรรมการวางแผนร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะกรรมการ สร้างความเข้าใจและการติดต่อที่ดี ระหว่างบ้านกับโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านวิชาชีพ และด้านส่วนตัว ทำให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นตนเองในบรรยากาศของโรงเรียน มีผู้อุปการคุณร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและให้ความถูกต้องยุติธรรม พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ สร้างความสามัคคีและร่วมมือกับครูส่งเสริมโรงเรียนของตนทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดียิ่งกับชุมชน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ แสดงความสามารถในการสอนและการบริหารโรงเรียนให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีวินัยและมีความสัมพันธ์อย่างดีกับนักเรียน ส่วนพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมเหล่านี้

2.5 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อที่มีความคิดเห็นสูงที่สุด คือ การจัดเก็บทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนมีการจัดทะเบียนประวัติบุคคลด้วยระบบคอมพิวเตอร์มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และผู้อำนวยการโรงเรียนมีการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากรอย่างต่อเนื่องนิเทศงานอย่างมีระบบตลอดทั้งได้รับการประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนอย่างสูงสุดและบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปของการศึกษาปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสตอกดิล (Stogdil, 2014, p. 45) ได้ทำการศึกษา เรื่องคู่มือของผู้นำการสำรวจทฤษฎีและการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) จากผลการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ฉบับพบว่าบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ มากกว่าสมาชิกในกลุ่ม คือ รู้จักเข้าสังคม มีความคิดริเริ่ม มีความเพียรพยายาม รู้จักวิธีทำงานได้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์ มีความร่วมมือ เป็นที่นิยมของประชาชน มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการพูด 2) จากผลการศึกษาไม่น้อยกว่า 15 ฉบับ สรุปว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จะมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ มากกว่าสมาชิกของกลุ่ม คือสติปัญญา การศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับฮอย และคณะ (Hoy, 2013: 45) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกับความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำการศึกษาครูโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ สามารถใช้พยากรณ์ความจงรักภักดีของคณะครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จากการเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์ ทำนายได้ดีกว่าด้านมิตรสัมพันธ์ แต่ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวที่สามารถทำนายความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.6 ด้านการจัดสวัสดิการมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การจัดสวัสดิการเช่น ช่วยเหลือบุคลากรเจ็บป่วย คลอดลูกหรือสร้างขวัญและกำลังใจด้วยเหตุผลที่ว่า โรงเรียนจะจัดให้มีระบบสวัสดิการช่วยเหลือในด้านเจ็บป่วยคลอดบุตรให้ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการจะปฏิบัติงานมีสวัสดิการได้รับคำยกย่องชมเชยแสดงความยินดีในวาระพิเศษ เช่น งานวันเกิด วันขึ้นปีใหม่ มีการจัดการประเมินผลอย่างเป็นระบบและชัดเจนตลอดทั้งให้ความรู้ด้านวิชาชีพครูแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2555: 15) ได้ระบุความหมายของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง งานที่

เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลขณะปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการ คือเพื่อให้ความรู้และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อให้บุคลากรนั้นๆ มีความสามารถในการที่จะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การพัฒนาบุคคลยังเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย เพราะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ปฏิบัติได้สำเร็จรวมทั้งเป็นแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองไปสู่การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ได้ต่อไปรองลงมาคือ การแสดงความยินดีเนื่องในวาระพิเศษต่างๆ เช่น วันเกิด วันข้นปีใหม่เป็นต้น จัดกองทุนสวัสดิการกู้ยืมการให้ความรู้ด้านวิชาชีพครูแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การยกย่องชมเชยตลอดการให้โล่ เกียรติบัตร ฯลฯ เมื่อกระทำความดี ตามลำดับส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ การประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจน ด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบและไม่มีความชัดเจนการให้ความรู้ด้านวิชาชีพแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตลอดทั้งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี แสนวิเศษ (2555: 41) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินคุณลักษณะ และพฤติกรรมศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 ผลการเรียน พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 แต่ละตำแหน่งประเมินคุณลักษณะตนเองในด้านความเป็นผู้นำวิชาการ ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ในด้านการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ และงานโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารประเมินตนเอง มีการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมที่มีผู้บริหารประเมินตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของสมิธ (Smith, 2014: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิภาพผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นเรียงตามลำดับ ดังนี้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่า โรงเรียนกับคณะกรรมการวางแผนร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะกรรมการ สร้างความเข้าใจและการติดต่อที่ดี ระหว่างบ้านกับโรงเรียน กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านวิชาชีพ และด้านส่วนตัว ทำให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นตนเองในบรรยากาศของโรงเรียน มีผู้อุปการคุณร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและให้ความถูกต้องยุติธรรม พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ สร้างความสามัคคีและร่วมมือกับครูส่งเสริมโรงเรียนของตนทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดียิ่งกับชุมชน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ แสดงความสามารถในการสอนและการบริหารโรงเรียนให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีวินัยและมีความสัมพันธ์อย่างดีกับนักเรียน ส่วนพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมเหล่านี้

2.7 ด้านให้ขวัญและกำลังใจ มีการประเมินและมีการบริหารงานอยู่ในระดับมากด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การจัดสวัสดิการเช่น ช่วยเหลือบุคลากรเจ็บป่วย คลอดลูก หรือสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยเห็นผล คือ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอและผลการประเมินการปฏิบัติงานความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้เกิดความเป็นธรรมและได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมอย่างยุติธรรมและมีเหตุผลมีระบบระเบียบที่เป็นแบบแผนจัดให้กับบุคลากรในหน่วยงานโดยเสมอภาคตลอดทั้งพิจารณาว่าบุคคลใดสมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนและยังส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาร์ติน (Partin, 2009: 45) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริการงานของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ พฤติกรรมการบริหารงานที่ช่วยให้อาจารย์ใหญ่ ประสบความสำเร็จเรียงตามลำดับ คือความเป็นผู้นำการสนับสนุนครูและนักเรียนให้เจริญก้าวหน้าสมาชิกในหน่วยงานที่ไม่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ คือ พฤติกรรมการบริหารงานที่ไม่ช่วยให้

ประสบความสำเร็จ คือการขาดเหตุผล ขากความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดมนุษยสัมพันธ์ ความเห็นในการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง 2) มีการตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง 3) มีการพัฒนาตนเองในด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ติดต่อกับผู้บริหารมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับสีวรรณ์ ไชยกุล (2562: 60) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินงานโดยเน้นบุคลากรเป็นสำคัญ ถือได้ว่าบุคลากรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่อง การวางแผนอัตรากำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และการบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

2.8 ด้านการจัดให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการบริหารงานอยู่ในโรงเรียน ระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาร่วมด้วยเหตุผลที่ว่า โรงเรียนมีการประเมินสภาพการบริหารงานในโรงเรียนโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกและกำลังใจให้กับข้าราชการครู เอื้อประโยชน์มีความยุติธรรมในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับข้าราชการครู ให้มีความสุขในการปฏิบัติราชการและเชิญคณะกรรมการสถานศึกษามาร่วมประเมินสภาพการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานทำให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้การปฏิบัติงานของตนเอง มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้นเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแมกนูสัน (Magnuson, 2011: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ทีประสบความสำเร็จในการบริหารงานธุรการโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพของผู้บริหารมีดังนี้ คุณลักษณะส่วนตัวได้แก่มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์อารมณ์มั่นคง มีความรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผยเข้าใจง่าย มีความเยือกเย็นเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความสามารติดต่อกับผู้อื่นได้ มีความรู้ในวิชาการบริหารดี มีความสามารถในการที่จะตัดสินใจ มีความอดทนต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการวางแผนงานและการจัดหน่วยงานที่ดี มีความสนใจต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฮอย และคณะ (Hoy, 2013: 45) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกับความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำการศึกษาครูโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ สามารถใช้พยากรณ์ความจงรักภักดีของคณะครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จากการเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์ ทำนายได้ดีกว่าด้านมิตรสัมพันธ์ แต่ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวที่สามารถทำนายความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมิธ (Smith, 2014: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นเรียงตามลำดับ ดังนี้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่า โรงเรียนกับคณะกรรมการวางแผนร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะกรรมการ สร้างความเข้าใจและการติดต่อที่ดี ระหว่างบ้านกับโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านวิชาชีพ และด้านส่วนตัว ทำให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นตนเองในบรรยากาศของโรงเรียน มีผู้อุปการคุณร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและให้ความถูกต้องยุติธรรม พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ สร้างความสามัคคีและร่วมมือกับครูส่งเสริมโรงเรียนของตนทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดียิ่งกับชุมชน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ แสดงความสามารถในการสอนและการบริหารโรงเรียนให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีวินัยและมีความสัมพันธ์อย่าง

ดีกับนักเรียน ส่วนพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมเหล่านี้

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ครูที่มีการศึกษาต่างกันและมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศชาย พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณา รุทธนานุรักษ์ (2552: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารเวลาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น มีการบริหารเวลาเรียงตามลำดับ คือ การบริหารเวลาด้านวิชาการ รองลงมาคือ การบริหารเวลา ด้านงานบุคลากร การบริหารด้านอาคารและสถานที่ การบริหารเวลาด้านงานกิจการนักเรียน การบริหารเวลาด้านธุรการและการเงิน การบริหารเวลาด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้บริหารมีการบริหารเวลาอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาแตกต่างแตกต่างกัน มีการบริหารเวลาภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการบริหารเวลาด้านงานวิชาการ งานบุคคล งานธุรการการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ชุมชนไม่แตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557: 71) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้การดำเนินการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการ และบุคคลที่สรรหามีความพอใจในการปฏิบัติงานด้วย รับผิดชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ครูที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบำรุง ด้วงโต (2556: 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง และในถิ่นกันดาร ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีประสิทธิภาพมากกว่า 1 ด้าน คือ ด้านบริหารงานธุรการการเงิน มีประสิทธิภาพปานกลาง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานธุรการ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง และในถิ่นกันดาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการการเงินและพัสดุ การบริหารอาคารสถานที่ โดยผู้บริหารโรงเรียนในเมืองบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้บริหารในถิ่นที่กันดาร ส่วนการบริหารงานบุคลากร

และการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี แสนวิเศษ (2555: 41) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินคุณลักษณะ และพฤติกรรมศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 ผลการเรียน พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 แต่ละตำแหน่งประเมินคุณลักษณะตนเองในด้านความเป็นผู้นำวิชาการ ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ในด้านการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ และงานโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารประเมินตนเอง มีการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารออกมาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 9 มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมที่มีผู้บริหารประเมินตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. ควรมีการสำรวจความสามารถตามถนัดของบุคลากรเพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ

3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาและนำไปศึกษาดูงานอย่างทั่วถึงช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล

2. ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของบุคคลในโรงเรียนให้มีความมั่นคงในตำแหน่งของบุคคลควบคุมการทำงานของบุคลากร

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560). ***การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราช ภัฏยะลา.

บำรุง ด้วงโต. (2556). ***การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองและในที่กันดารศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มนตรี แสนวิเศษ. (2555). ***การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 9.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวรรณา รุทธนานุรักษ์. (2552). ***การบริหารเวลาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัดกรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาทางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2555). ***แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา***. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์แห่งประเทศไทย.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2555). ***ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.***พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพมหานคร: นำกังการพิมพ์.

สีวรรณ์ ไชยกุล (2562). ***การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Partin.J.L. (2009). The AdministrativeBehavior of the Junior High School. ***Dissertation Abtsracts International*** Vol. 30. NO. 4. 1373-A.

Magnuson.walter C. (2011). Tharacteristice of Succesfulschool Business Managers. ***Dissertation Abstracts International***. 32:133-A:July.

Hoy W. Tarter.C.J. and Forsyth. P. (2013). ***Administration Behavior and subordinate Loyalty***. New York :An Empirical Assesment.

Stogdill. Ralph M. (2014). ***Hand book of Leadership :A Survey of Theory and Research***. NewYork: The Free Press.

Smith. Harold B. (2014). Descriptions of Effective and Ineffective Behavior of school Principals. ***Dissertation Abtsracts International***. 35: 1935-A: October.

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

Teachers' Opinions on Educational Quality Assurance Administration within the School Samut Sakhon Province under the District Office Secondary Education Area, District 10

ชัยรัตน์ ไทยกิ่ง
Chairat Thaiking
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: Kru.chairat@skwc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จำนวน 205 คน การทำงานกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไป (2) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนมากที่สุดและส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 10 ปี (2) ผลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าโดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครูที่บริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the teachers' opinions towards the administration of educational quality assurance in educational institutions. Samut Sakhon Province under the Office of Secondary Education Service Area 10 and (2) to compare the opinions of teachers towards the administration of educational quality assurance in schools. Samut Sakhon Province Under the Office of Secondary Education Service Area 10

This research is an exploratory research. The sample group used in this research was teachers in Samut Sakhon Province. Under the Secondary Education Service Area Office 10, the number of 205 people was determined. The sample size was determined by using Craigsie and Morgan's ready-made

tables and using a stratified random sampling method research tools The questionnaire was divided into 3 parts: (1) general data (2) questionnaire on 5-level estimation scale with 8 aspects. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. T test

The results of the research found that (1) the general information of the respondents found that The majority of the teachers were females rather than males. They have the highest number of bachelor's degrees and most of them have more than 10 years of work experience. Samut Sakhon Province Under the Secondary Education Service Area 10, it was found that the overall and individual aspects were at a high level. It was found that the overall difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords: opinions of teachers in educational quality assurance administration

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญทำให้มนุษย์ สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยในการสร้างการดำเนินชีวิต ที่ทุกคนต้องแสวงหาอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างและพัฒนาตนเอง ครอบครัว นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ของประเทศ ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับการศึกษา โดยที่โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สอดคล้องกับโลกของสังคมปัจจุบันสู่อนาคต ทั้งนี้คนไทยจะดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขจึงต้องได้รับความรู้ ความสามารถ และทักษะการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณธรรม มีคุณภาพ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการแข่งขันและร่วมมือกันตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) การเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศในระยะยาว มุ่งต่อยอดผลสัมฤทธิ์ของแผนที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับโลกที่มีความพัฒนาด้านเทคโนโลยี และรองรับการพัฒนาการปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตอย่างต่อเนื่องตลอด 20 ปี ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ต้องเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นคุณภาพทุนมนุษย์ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวมที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 6)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยมาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพื่อการรองรับการประกันคุณภาพจากภายนอก และมาตรา 49 ได้กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ให้เป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถจัด

การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ โดยได้ออกกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และได้ให้ความหมายของ “การประกันคุณภาพการศึกษา” ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการวางแผน และกระบวนการจัดการของผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่า จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตร และตรงตามความมุ่งหวังของสังคม เนื่องจากพ่อแม่มีสิทธิ์เรียกร้องให้สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา จัดการศึกษาให้แก่ลูกอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้ลูกมีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ และความถนัดที่แตกต่างกัน และที่สำคัญคือ ทุกคนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่สังคมต้องการ เป็นการคุ้มครองผู้บริโภคต่อไปไม่ว่าพ่อแม่ ผู้ปกครองจะส่งลูกเข้าเรียน ในสถาบันการศึกษาใด จะมีความมั่นใจได้ว่าสถาบันการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงเท่าเทียมกัน ไม่จำเป็นต้องวิ่งเต้นหรือฝากลูกเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นระบบที่พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาให้ทัดเทียมกัน ดังนั้นพ่อแม่ ผู้ปกครองจึงยอมไม่ได้ ถ้าลูกเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่งแล้วไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้ในระดับต่างๆ ดังนั้น ผู้ที่รับประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรง คือ ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงกระทรวง ต้องมีการรับผิดชอบเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกัน โดยสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เป็นกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จัดตั้งขึ้นเพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ของครู และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์สมุทรสาคร โรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย โรงเรียนวัดธรรมจริยาภิรมย์ โรงเรียนพันท้ายนรสิงห์วิทยาคม โรงเรียนวัดหลักสี่พิพัฒน์ราษฎร์อุปถัมภ์ โรงเรียนหลักสองส่งเสริมวิทยา และโรงเรียนกุศลวิทยา มีคุณครูรวมทั้งสิ้น 644 คน ซึ่งทุกโรงเรียนได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารอบที่ 3 (ปี 2554 – 2558) ในช่วงปี 2554 – 2556 สำหรับรอบการประเมินที่ 4 (ปี 2559 – 2563) ยังไม่มีโรงเรียนใดได้รับการประเมิน เนื่องจากมีปัญหาทางด้านการจัดการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ที่ไม่สามารถประเมินได้ตามกำหนด รวมทั้งการประเมินคุณภาพภายในโดยหน่วยงานต้นสังกัด ก็ยังไม่ได้รับการประเมินเช่นกัน ทำให้โรงเรียนว่างเว้นจากการประเมินคุณภาพภายนอกเกินกว่า 5 ปี ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในของทุกโรงเรียนไม่ได้รับการติดตามตรวจสอบเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาในการจัดการศึกษาให้ได้ประสิทธิภาพ จึงต้องมีการวัดหรือประเมินผลของการเรียนการสอนตลอดจนความจำเป็นตามกฎกระทรวง ต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาพ.ศ. 2561 ที่ทุกโรงเรียนต้องดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบอย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ว่ามีการดำเนินการที่เหมาะสมเป็นระบบ เชื่อถือได้ และมีประสิทธิผล เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบแนวทางและวิธีการที่กำหนด ให้สอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ให้ได้ข้อมูลซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นถึงจุดเด่น – จุดที่ควรพัฒนาของสถาบันการศึกษา เงื่อนไขของความสำเร็จ และสาเหตุของปัญหาเพื่อช่วยเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ของสถาบันการศึกษาต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินคุณภาพภายนอกเพียงใดซึ่งจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 โดยศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561: 87 – 89) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ครูในจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนจำนวน 11 โรงเรียน มีประชากรทั้งหมดจำนวน 640 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 205 คน โดยการใช้ตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน Krejice & Morgan ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครูในจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ซึ่ง แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (จำนวน 6 ข้อ)

2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (จำนวน 10 ข้อ)

3. จัดระบบบริหารและสารสนเทศ (จำนวน 12 ข้อ)

4. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (จำนวน 7 ข้อ)

5. จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (จำนวน 6 ข้อ)

6.จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา(จำนวน5ข้อ)

7.จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน(จำนวน 5 ข้อ)

8.จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (จำนวน 6 ข้อ)

เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ ลิเคิร์ท (Likert Rating Scales) ดังนี้

5 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของ แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Rating Scales)

2. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยจากตัวแปรที่ต้องการศึกษาตามโครงสร้างแบบสอบถามและกรอบเนื้อหา นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา พิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้องและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจาก

ผู้ทรงคุณวุฒิไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Item – Objective Congruence Index) ของข้อคำถามในแต่ละข้อเพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ ครูในจังหวัดสมุทรสาคร นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (*Cronbach's* Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ

6. เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นแล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับจริงไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จำนวน 11 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากครู

2. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ทุกข้อมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักของคำตอบที่กำหนดไว้ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายเกณฑ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เกณฑ์การแปลความหมาย โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับคะแนนที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2552: 22-26)

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 5.00 แสดงว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 – 4.50 แสดงว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.50 แสดงว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 – 2.50 แสดงว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.50 แสดงว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ การศึกษา และประสบการณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนมากที่สุดและส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 10 ปี

2. ผลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยสรุปในแต่ละด้านได้ ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการแต่งตั้งคณะทำงานและประชุมชี้แจงการพัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และสถานศึกษาของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และความสำเร็จของการพัฒนาไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รองลงมา สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษา ผู้เรียน รับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิผล โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดแหล่งวิทยาการภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ

2.3 ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงานประกันคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานสารสนเทศของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน รองลงมาคือ สถานศึกษามีการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกันระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้อต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา

2.4 ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเมื่อสิ้นสุดลง รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดทำคู่มือหรือวางระบบรองรับการบริหารที่กำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติของผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

2.5 ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการประเมินคุณภาพภายใน การประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม

2.6 ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาของท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่ต่อเนื่องเพื่อให้เห็นแนวโน้มการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการติดตามคุณภาพการศึกษา ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

สถานศึกษาของท่านมีการนำผลการติดตามไปปรับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.7 ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการวางแผนการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองประจำปีมี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการรายงานผลการประเมินตนเองต่อหน่วยงานต้นสังกัด สาธารณชนและหน่วยงานที่

2.8 ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนางาน รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และ สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนนำผลการประเมินภายในและภายนอกมาใช้ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการสะท้อนผลหรือถอดบทเรียนจากผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สรุปได้ดังนี้

3.1 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ เพศชายและเพศหญิง พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยครูเพศหญิง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากกว่า

3.2 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยครูมีที่ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากัน

3.3 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณทำงาน ต่ำกว่า 10 ปีและมากกว่า10 ปีขึ้นไป พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 พบว่า มีการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยต้องจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้น

สังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพจากภายนอก และสถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาการปฏิบัติงานในสถาน ศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน สอดคล้องกับ วาสนา ทวีกาญจน์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับข้ออภิปรายการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ในแต่ละด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดมาตรฐานการศึกษาต้องมีการแต่งตั้งคณะทำงานของสถานศึกษาและต้องมีการกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละมาตรฐานตามบริบทของ แต่ละสถานศึกษาที่แตกต่าง โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน นอกจากนั้นการกำหนดมาตรฐานการศึกษายังมีวัตถุประสงค์เฉพาะและมีเป้าหมายที่สำคัญคือคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นขั้นตอนแรกของการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา เงินบาท (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระยะ 3-5 ปี จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและความสำเร็จของการพัฒนาไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีซึ่งเป็นแผนที่บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำ และเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ฝ่ายงบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป และแผนที่จัดทำขึ้นต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สอดคล้องกับ นิรชา ชัยศิริรัตนดำรง (2554: 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ มีการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจจะต้องทำการเพื่อรองรับการประเมินและตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก หรือเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการนำเสนอข้อมูลเพื่อเป็นสารสนเทศของโรงเรียน สอดคล้องกับ รุจิเรข กันทะใจ (2559: 34) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดระบบบริหารสารสนเทศการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนบ้านกองแขก อำเภอแม่เจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานต่างๆในโรงเรียนต้องมีโครงการรองรับการดำเนินงาน ซึ่งต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารโรงเรียนในการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการ รวมทั้งการปฏิบัติงานหลักทางด้านการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนปฏิบัติเป็นปกติอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,2545) ได้กล่าวว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการดูแล ติดตาม และกำกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.5 ด้านการการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีการดำเนินงานโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่างๆ ได้รับการนิเทศภายในจากฝ่ายบริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ความสนใจเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ พรมการ (2555) พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญโดยเข้ามาบริหารจัดการและมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน คอยกำกับ ติดตาม ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.6 ด้านการการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินผลและการตรวจสอบโครงการ กิจกรรม หรืองานตามนโยบายพิเศษต่างๆจากต้นสังกัดทั้งในระดับบุคคลและระดับสถาน ศึกษา เป็นงานประจำที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเป็นเรื่องปกติ ประกอบกับการที่ครูผู้ช่วยต้องพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และบุคลากรทุกคนต้องทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นต้องมีการประเมินเช่นกัน ซึ่งรายการประเมินคือสิ่งที่ต้องดำเนินการอยู่ในระบบประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับการประเมินคุณภาพภายในตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา จะต้องมีการแต่งตั้งคณะทำงานจากบุคลากรทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน มีการสร้างเครื่องมือประเมิน และประเมินผลเพื่อนำไปจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ปาระมี (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ด้านการนำผลการประเมินปรับปรุงงานควรแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบ รวบรวมผลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แปรผลภาพรวมทั้งหมดเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อวางแผนการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.7 ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน มีการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดทำรายงานประจำปี มีการแต่งตั้งคณะทำงานภายในโรงเรียน มีกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และต้องนำส่งรายงานผลการประเมินตนเองต่อหน่วยงานต้นสังกัด สาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับมาตรฐานของ สมศ. ที่ว่าด้วยการบริหารจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา39 ระบุว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงโดยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

1.8 ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของโรงเรียนตลอดปีการศึกษาหรือตลอดปีงบประมาณต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสะท้อนผลหรือการถอดบทเรียนจากการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติงานรอบใหม่ทั้งในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพรรณ แจ้ใส(2552) ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนเชียงคาน 1 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ เพศชายและเพศหญิง พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกัน โดยครูเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานต่างๆในโรงเรียนมีความเท่าเทียมทางเพศและทุกฝ่ายในโรงเรียนมีการทำงานแบบร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มุสลาม เละสัน (2557:

บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูลโดยจำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันทุกด้าน โดยครูมีที่ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดอเลาะ การี (2556: 115) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีโดยจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปีและมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานของคนแต่ละรุ่นแตกต่างกัน มุมมองของคนที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานอาจแตกต่างจากคนรุ่นใหม่ๆ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานเชิงระบบที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ กองโส (2556: 103) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ควรมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครู นักเรียน และชุมชน

2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ควรปรับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามความเหมาะสมกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

3. ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ ควรปฏิบัติงานตามแผนในลักษณะยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ควรพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ควรมีแบบบันทึกการติดตามผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ควรจัดทำรายงานที่ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษา

7. ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ควรทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนารอบต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานในระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเฉพาะในด้านใดด้านหนึ่งหรือมาตรฐานใดมาตรฐานหนึ่ง

2. ควรศึกษาระบบประกันคุณภาพการศึกษาอื่นๆที่มีมาตรฐานและเกณฑ์ที่แตกต่างไปจากหน่วยงานต้นสังกัด

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ***หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ดอเลาะ การี. (2556). ***การดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสานักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี***. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นิรชา ชัยศิริรัตนดำรง. (2554). ***การศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม***. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.

ปารณัท รุจิชยากูร. (2554). ***แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านไผ่.*** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธีรพรรณ แจ้ใส. (2552). ***การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนเชียงคาน1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 2.*** การศึกษาอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

มุสลาม เละสัน. (2557). ***การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล***. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วาสนา ทวีกาญจน์. (2551). ***การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สิริลักษณ์ กองโส. (2556). ***การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง***. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

Satisfaction of Teachers with the Administration of Taking Care and Helping Students in Wat Rajathiwas School Under the Ministry of Education Dusit District Office Bangkok

จิรวรรณ ผลอ่อน
Jirawan Poonon
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: jirawanpoonon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษา สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนวัดราชาธิวาส จำนวน 130 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างแบบสอบถามเป็นรายข้อ (3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และ (4) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย 2 ตอน (1) แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และ (2) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ ค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษา สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการคัดกรองนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และรายด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการป้องและแก้ไขปัญหา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To examine the satisfaction of teachers with the administration of taking care and helping Students In Wat Rajathiwas school Under The Ministry of Education Dusit District Office Bangkok; 2) To make a satisfaction of teacher the administration of taking care and helping studenth satisfaction towards the System of Taking Care and Helping Students in Wat Rajathiwas school Under The Ministry Of Education Dusit District Office Bangkok as classified by

educational level and work experience. This was survey research. The population studied were 130 teachers. The research procedure consisted of 4 steps which were: (1) Studying the principles, concepts and theories concerned; (2) Constructing a questionnaire; (3) Correcting and improving the questionnaire as suggested by the experts; and (4) Verifying the questionnaire from which the data would be collected and analyzed. The instrument used for collecting the data was a 5-point rating questionnaire, containing 35 question items which was divided into 2 parts: a checklist on the respondents' status and a rating scale on teacher advisors' satisfaction towards the System of Taking Care and Helping Students. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The major research findings revealed that 1) the satisfaction of teachers the administration of taking care and helping studenth in Wat Rajathiwas school Under the Ministry of Education Dusit District Office Bangkok was at high level in whole and in part. The listed mean scores in order included preventing and solving problems, supporting, and helping students, transferring, knowing students individually and screening students; and 2) the comparison results showed that the teachers with different educational levels work experience, found that their satisfaction were not different. However, the levels of their satisfaction towards the aspect of preventing and solving problems were different at the .05 level of significance.

Keywords: Satisfaction, The Administration of taking care and helping students

บทนำ

สภาพสังคมไทยปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เกิดปัญหามากมาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีผลต่อครอบครัวที่ต้องดิ้นรนต่อสู้ชีวิตประจำวันมากขึ้น ทำให้สถาบันครอบครัวมีความห่างเหินกันการดูแล การพึ่งพาอาศัยกันน้อยลง และเกิดแรงกดดันบีบคั้นต่าง 1 ส่งผลกระทบทางจิตใจ จึงเป็นสาเหตุความขัดแย้งและหันไปใช้สารเสพติดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์และทำให้เถิดการติดยา การมั่วสุมกระทำความผิดตามมา (กรมสุขภาพจิต, 2546: 1) นักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การรู้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูมีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อการคัดกรองนักเรียนเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึก

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหาวิธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเอง แต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้นเพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของ มาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ 1) ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค 2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย 3) ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน 4) ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะทางสังคม และ 5) ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็น

อันดับแรกก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจความต้องการนั้นก็จะหมดลง และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป

ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด ซิกมันต ฟรอยด์ (S.M. Freud) ตั้งสมมุติฐานว่า บุคคลมักไม่รู้ตัวมากนักว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์ พบว่า บุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่างสิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พูดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกหลอนหรือเกิดอาการวิตกจริตอย่างมาก โดยอาจแบ่งประเภทความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ 1) ความพอใจด้านจิตวิทยา (psychological hedonism) เป็นทรรศนะของความพึงพอใจว่ามนุษย์ โดยธรรมชาติจะมีความแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ใด ๆ2) ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (egoistic hedonism) เป็นทรรศนะของความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป และ 3) ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (ethical hedonism) ทรรศนะนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุข เพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ผู้หนึ่งด้วย

ผู้วิจัยได้ศึกษาการติดตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญมากในสถานศึกษา ซึ่งมีครูได้เป็นผู้ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้วยความรักและความเมตตาที่มีต่อศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เจริญเติบโตงอกงาม ด้วยเหตุผลดังกล่าว พบว่า ครูยังประสบปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น มีเวลาจำกัด ภาระงานที่รับผิดชอบมีมาก

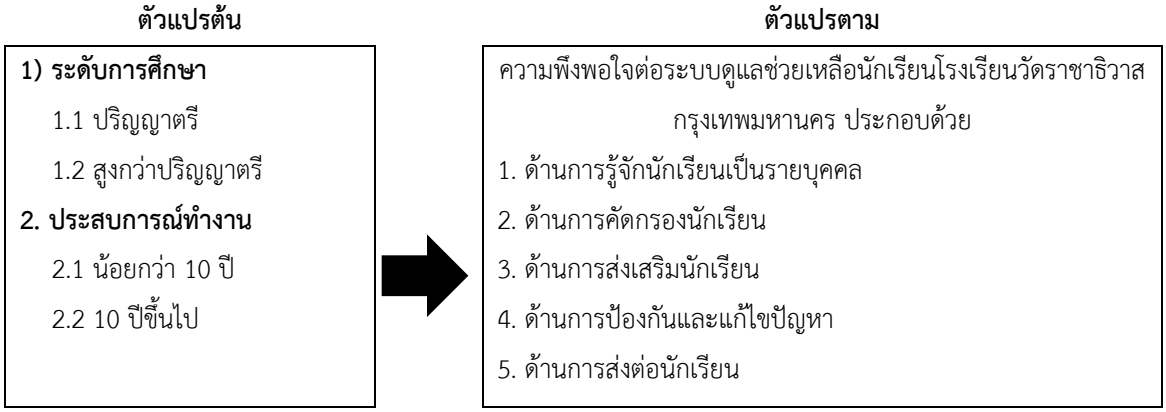
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษา

1. มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตคุสิต กรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อนักเรียน

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 130 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

2. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือนักเรียนแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 130 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบรายการตรวจสอบรายการ (Checklist) เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าความเที่ยงโดยการหาค่า IOC (Item-Object Congruence Index) และได้คะแนน IOC ทุกข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ถือว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงในระดับที่ใช้ได้แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่มิได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliabity) ของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .86

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้ากับผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 130 ฉบับ ได้รับกลับคืน 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้การจำแนกตัวแปรตามลักษณะที่กำหนดโดยใช้การแจกแจงความถี่ (f) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เกณฑ์ในการแปลผลความหมายดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับป่านกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 -1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยการใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัตราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดูสิต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรที่ศึกษาเป็นครูผู้สอนโรงเรียนวัดราชาธิวาส กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 2308 โดยมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 89.61 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.39

2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการคัดกรองนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.2 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อครูได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองข้อมูลนักเรียนโดยการออกเยี่ยมบ้านสูงสุด รองลงมาคือครูวิเคราะห์ความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับจากนักเรียนแต่ละบุคคล และครูใช้เครื่องมือที่มีความหลากหลายในการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.3 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และครูมีการจำแนกนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา มีคำเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือครูรักษาความลับผลการคัดกรองของนักเรียน และผู้ปกครองยอมรับการแบ่งกลุ่มนักเรียนตามการวิเคราะห์คัดกรองของครูที่ปรึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.4 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูในการจัดกิจกรรมโฮมรูมและมีการบันทึกการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อให้กำลังใจและแก้ปัญหาร่วมกับผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก และการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมโฮมรูมแก่ครู อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.5 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูให้ความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหานักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีคำเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาครูอุทิศตนในการแก้ไขปัญหานักเรียน อยู่ในระดับมาก และการรายงานและประเมินผลในการดำเนินงานการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน น้อยสุด

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนราชาธิวาส สังกัดกะทวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่าง

กันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหามีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการส่งต่อ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการคัดกรองนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน มีการชี้แจงให้ครูทราบถึงความสำคัญของระบบดูแลและบทบาทหน้าที่ของครู ซึ่งครูเป็นบุคลากรหลักในการทำงาน มีหน้าที่จัดทำข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับนักเรียนทำให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อคัดกรองนักเรียนให้เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และการป้องกันแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้องในด้านการส่งต่อบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการอาศัยความร่วมมือทั้งภายใน เช่น ครูประจำวิชา ครูแนะแนว ฝ่ายปกครองหรือการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอกต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547: 2) ดังนั้น จากการที่ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายนี้เอง ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทรัสม์ รัตน์จรูญชัย (2550: 113) ได้ทำรายงานโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาท่าแคลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ครูเกิดความตระหนักให้ความสนใจอย่างจริงจัง และครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกิจกรรมทุกกิจกรรม ทั้งนี้ครูได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมส่วนที่ดีของนักเรียน และป้องกันมิให้ปัญหาเกิดขึ้นหรือลุกลาม โดยเฉพาะเด็กกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา สามารถรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และครูที่มีข้อมูลและรู้จักนักเรียนเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหานักเรียนในเบื้องต้นได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมท่าแคลง จังหวัดจันทบุรี

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนวัดราชาธิวาส มีการวางแผนงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและชัดเจน ทำให้ครูสามารถทำงานและดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างมีมาตรการเดียวกัน โดยเริ่มจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ จัดทำ SDQ วิเคราะห์นักเรียนออกเป็นกลุ่มคือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหาถ้าพบว่านักเรียนมีปัญหาสามารถดำเนินการให้คำปรึกษาช่วยเหลือนักเรียนในเบื้องต้น ดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีการโยมรูมและบันทึกการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการให้ข้อมูลนักเรียนโดยการออกเยี่ยมบ้าน และครูดำเนินการป้องกันแก้ไขนักเรียนอย่างชัดเจน โดยเน้นการปฏิบัติจริง โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผล พรมทอง (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนวมินทราชูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนวัดราชาธิวาส มีนโยบายการพัฒนาผู้เรียนให้มีพฤติกรรมตามอัตลักษณ์ของโรงเรียน คือ เป็นผู้นำ นับถือพี่ เคารพครูกตัญญู พ่อแม่ ดูแลน้อง และสนองคุณแผ่นดิน อีกทั้งมีการวางระบบงานที่เหมาะสม ดำเนินงานตามชั้นตอน ครูมีทักษะในการดูแลช่วยเหลือเบื้องต้นแก่นักเรียน และโรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม โดยการให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนและจัดประชุมผู้ปกครอง ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล อ่อนน้อม (2559) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูควรดำเนินการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นักเรียนหลายแบบ ทั้งทางด้านพฤติกรรมและการเรียนเพื่อครอบคลุมข้อมูลแต่ละด้านของนักเรียน และเยี่ยมบ้านนักเรียนให้ครบทุกคนที่อยู่ในความดูแลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โรงเรียนควรมีการประชุมเพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดกรองแบ่งกลุ่มนักเรียน และชี้แจงให้ครูทุกคนทราบเพื่อให้เป็นมาตรฐานในการแบ่งกลุ่มนักเรียนที่ตนเองให้การดูแลช่วยเหลือ

1.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน ครูควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย และให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมก่อนเรียน เพื่อให้นักเรียนเห็นความสำคัญของตนเองกับกิจกรรมก่อนเรียนของครู และโรงเรียนควรจัดให้มีเวทีแสดงความสามารถของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้แสดงกิจกรรมที่ตนเองสนใจ

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ครู ควรมีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดการจัดกิจกรรมให้เกิดความเหมาะสม และสอดคล้องกับพฤติกรรมด้านการป้องกันหรือแก้ไขปัญหานักเรียน

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ครูควรส่งข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องของนักเรียนที่ต้องการส่งต่อ และควรมีการประสานงานกันระหว่างครูกับผู้รับการส่งต่ออย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดราชาธิวาส

2.2 ควรวิจัยกลยุทธ์การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดราชาธิวาส ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2546). ***คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน***. กรุงเทพฯ: ยูเรนัส.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). ***การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จันทรัสม์ รัตน์จรูญชัย. (2550). ***รายงานโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมท่าแคลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1***. จันทบุรี: โรงเรียนมัธยมท่าแคลง จันทบุรี.

ผล พรมทอง. (2555). ***ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบ วิทยาลัยปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4***. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

รัตติกาล อ่อนน้อม. (2559). ***ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนนวมินทราชินูทิศบดินทรเดชา***. การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
Child Development Center Management, Khammuang Sup-District Municipality, Khammuang District, Kalasin Province

ญาตาวี เทียบจันทึก
Yatawee Thiabchanthuek
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: yatawi9856@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เปรียบเทียบการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ อาชีพการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ผู้ปกครอง นักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 110 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมากส่วนพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากสุดจนถึงค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 2) การเปรียบเทียบการจัดการ ศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To explore the Child Development Center management, Khammuang Sub-district Municipality, Khammuang District, Kalasin Province. 2) To compare the Child Development Center management, Khammuang Sub-district Municipality, Khammuang District, Kalasin Province was classified by gender, degree and career. Research methodology was survey the Child Development Center management, Khammuang Sub-district Municipality, Khammuang District, Kalasin province. The Population, totaling parents of the children studying in the child development center, Khammuang Sub-district Municipality, Khammuang District, Kalasin Province, included 110 participants. Samples, included 86 participants, obtained of Simple random Sampling, technique comprised of 5-level estimation questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, standard deviation mean and t-test.

The data analysis revealed that 1) the overall satisfaction in the child development center management was in high level. The result of satisfaction in each subject were also in high level shown in the rank from the highest to the lowest percentage: (1) Community collaboration and Support (2) Personnel and Management (3) Facility, Environment and Security (4) Academic and curricular activities. 2) The comparison revealed that statistics differed statistically in 0.5 level.

Keywords: Education Management, Child Development Center

บทนำ

เด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาการพัฒนาเด็กจะต้องเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงวัยก่อนเข้าเรียนในชั้นประถมศึกษา นั่นคือ จะต้องพัฒนาตั้งแต่หลังคลอดจนถึง 6 ขวบ ทั้งนี้เนื่องจากเด็กในวัยดังกล่าวโดยเฉพาะ อย่างยิ่งช่วง 2 ขวบแรก เป็นช่วงที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน จึงควรได้รับการเลี้ยงดู จากครอบครัวอย่างใกล้ชิด เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการในด้าน สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบุคลิกภาพตลอดจนคุณลักษณะนิสัยพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวของเด็กจะต่อเนื่องมา จนถึงวัยก่อนเข้าเรียน คือ ช่วง 3-5 ขวบ เป็นช่วงที่เด็กเริ่มออกจากบ้านไปสู่สถานศึกษา

ด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในสถาบันครอบครัวนั้น ผู้ปกครอง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่ง เพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตเด็กคือบ้านและโรงเรียน ถ้าหากเด็กได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่ถูกต้องจากโรงเรียน เมื่อได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเป็นการเสริมแรงจากผู้ปกครองเด็ก จะเกิดความพร้อมในการเรียนรู้และเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน คือด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ดังนั้นผู้ปกครองควรเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนส่งเสริมในการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การดำเนินงานและเสนอทางในการจัดการศึกษาโดยเข้ามามีส่วนในการรู้การดำเนินงานและเสนอแนวทาง ในการจัดการศึกษา เนื่องจากจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและจุดมุ่งหมายของผู้ปกครองต่างก็จะมุ่งพัฒนาตัวเด็กได้พัฒนาความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมความใกล้ชิดระหว่างบ้าน วัด โรงเรียนและชุมชน ร่วมมือกันปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมหล่อหลอมให้เยาวชนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข จัดการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างเป็นสัดส่วนสมดุลกันให้เป็นไปตามการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นสถานที่หนึ่งซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า การดูแลรับผิดชอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจัดการศึกษาและพัฒนาเด็กเล็กในชุมชนท้องถิ่นให้มีความพร้อมและมีศักยภาพตามวัย ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 289บัญญัติไว้ว่าให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติและคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นประกอบกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมความต้องการของท้องถิ่นและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 มาตรา 16(9) บัญญัติให้เทศบาลเมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจที่ในการจัดการศึกษา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2549: 19-20) กล่าวคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน และผู้ปกครองที่มีในท้องถิ่นให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขทั้งใจและกาย โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ใครอยากรู้เรื่องอะไร ต้องได้รู้ ใคร

อยากเรียนเรื่องอะไรต้องได้เรียน เพื่อสร้างสังคมท้องถิ่นให้สังคมแห่งการเรียนรู้ผู้ปกครองที่มีจะได้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะการจัดการศึกษาเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน เมื่อผู้ปกครองที่มีได้รับการพัฒนาย่อมส่งผลให้การพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้านก็จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย (ปรัศนี เจริญใจ, 2551: 2)

เทศบาลตำบลคำม่วง ในปัจจุบัน ได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นจำนวน 1 แห่ง ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2551 มีครูผู้ดูแลเด็กเล็กทั้งหมด 8 คน มีนักเรียนทั้งหมด 110 คน มีพ่อบ้าน 2 คน แม่บ้าน 2 คนและแม่ครัว 1 คน รับนักเรียนอายุระหว่าง 2-5 ขวบ มีการจัดการเรียนการสอนในระดับเตรียมอนุบาลเพียงอย่างเดียว เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคำม่วงเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน) ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของชุมชน แต่เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 ได้กำหนดการเปลี่ยนแปลงหลายประการซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องทำความเข้าใจระหว่างบ้านกับโรงเรียน ครูและผู้ปกครอง เปรียบเสมือนผู้นำทางของเด็กที่จะต้องร่วมมือกันปรึกษาหารือกันรวมถึงรับทราบปัญหาของกันและกัน หาทางร่วมมือกันในการที่จะทำให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างการ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาตามแนวทางที่ถูกต้องซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และส่วนรวมสอดคล้องกับรศี ทองสวัสดิ์ (2529: 52) กล่าวว่า ผู้ปกครองมีส่วนช่วยส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่เด็กในสถานศึกษาสำหรับเด็กระดับก่อนประถมศึกษาจะจัดการศึกษาในรูปแบบใดก็ย่อมขึ้นกับผู้ปกครองประสงค์ให้ลูกหลานของตนได้อ่านออกเขียนได้เป็นสำคัญและมองเห็นการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กในลักษณะของการเตรียมความพร้อม ซึ่งต้องมีการจัดกิจกรรมการเล่นรวมอยู่มากถ้าเป็นเรื่องไร้สาระก็จะเป็นอุปสรรคใหญ่หลวงต่อการพัฒนาเด็ก ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจประโยชน์ที่เด็กจะ ได้รับทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาก็จะเป็นช่องทางใหม่ของการส่งเสริมให้สถานที่นั้นจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและถูกต้องแก่เด็กในปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลคำม่วงได้มีการดำเนินงาน โดยการบริหารงาน 4 ด้าน คือด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรและด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนผู้ทำการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลการศึกษาไปใช้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุนชมและเพื่อให้การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลกรในด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลคำม่วงอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อที่ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ด้านการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณภาพและยังสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเรื่องการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 3) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 4) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553: 2)

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**

1. เพศ
- 1.1 ชาย
- 1.2 หญิง

2. ระดับการศึกษา
- 2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี/เทียบเท่า
- 2.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

3. อาชีพ
- 3.1 รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ
- 3.2 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

→

การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้าน 4 ด้าน คือ

1. ด้านบุคลากรการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย
3. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
4. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วงจังหวัดกาฬสินธุ์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ 2) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 3 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีประเด็นที่ทำการศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ 2) ด้านอาคาร

สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 3) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลคำวง อำเภอคำวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการกำหนดแนวทางดำเนินงานในภารกิจ 4 ด้าน มีการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างจริงจังจากระดับนโยบายสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อที่จะได้พัฒนาเด็กเล็กที่จะเจริญทั้งด้าน ร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญา เติบโตเป็นคนที่มีคุณภาพในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าในการจัดการศึกษาในรูปแบบวิธีศึกษาค้นคว้าอื่น เช่น การศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ หรือการศึกษาค้นคว้าเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กเล็กอย่างแท้จริง

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้ารูปแบบการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จเป็นรูปแบบในการศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาและพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2547). ***การจัดการศึกษาท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาท้องถิ่น***. กรุงเทพฯ: สำนักประสานและพัฒนา การจัดการศึกษาท้องถิ่น.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2549). ***มาตรฐานการพัฒนาเดก็และเยาวชน***. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). ***มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น***. สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น: กระทรวงมหาดไทย. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ปรัศนี เจริญใจ. (2551). ***การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพเสด็จ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่***. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

การพัฒนาชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

The Development of Mathematics Skill Packages on Basic Knowledge in Real Numbers by Using TAI Teaching Method for Mathayomsuksa 2 Students

วรินทร มหาบุญญากร
Warinthorn Mahaboonyakorn
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: yatawi9856@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจานวนจริง โดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 (2) หาดัชนีประสิทธิผลของชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริงโดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ (3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกทักษะเรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริงโดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พึ่งสายอนุสรณ์) จำนวน 45 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ ชุดฝึกทักษะ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ชุดฝึกทักษะเรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจานวนจริง สาหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.03/79.56 (2) ดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้ชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจานวนจริง ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.6427 แสดงว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนคิดเป็นร้อยละ 64.27 (3) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะร่วมกับเทคนิคการสอนแบบ TAI เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจานวนจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ชุดฝึกทักษะ เทคนิคการสอนแบบ TAI

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to develop the mathematics skill package on basic knowledge in real numbers by using TAI teaching method to be efficient at the 75/75 criterion; (2) To study effectiveness index of their learning achievements through using TAI teaching method with the programmed learning sets; and (3) to examine their satisfaction towards mathematics learning on basic knowledge in real numbers by using TAI teaching method.

This research was an experimental research. The sample used in the research were Mathayomsuksa 2 students in the first semester of the academic year 2021 of Watthungkhru Mathayomsuksa School,selected by simple random sampling method. The research instruments were: (1) Ten learning plans about basic knowledge in real numbers by using TAI teaching method for

Mathayomsuksa 2 students; (2) Ten sets of the mathematics skill package on basic knowledge in real numbers by using TAI teaching method for Mathayomsuksa 2 students; and (3) Twelve items learning achievement test of multiple choices.

The research results were revealed as follows: (1) The mathematics skill package developed by the researcher on basic knowledge in real numbers by using TAI teaching method was efficient at 81.03/79.56; (2) The effectiveness index of their learning using mathematics skill package on basic knowledge in real numbers by using TAI teaching method has amounted to 0.6427. Therefore, learners have 64.27% progress in learning; and (3) Students' opinion towards mathematics learning by using the skill package and TAI teaching method was at high level.

Keywords: Mathematics Skill, TAI Teaching Method

บทนำ

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการการพัฒนาความคิดของมนุษย์ทาให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: น.47)

จากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ หรือเรียกโดยย่อ "สทศ." ได้ประกาศผลสอบแบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ซึ่งพบว่า คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนวิชาคณิตสาสตร์เฉลี่ยอยู่ที่ 32.40 คะแนน ซึ่งคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 ซึ่งถือว่าต่ำมาก ด้วยเหตุนี้ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนต่าง (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2558: ออนไลน์) และจากข้อมูลคะแนน O-NET จากการสัมภาษณ์ครูห้องวิชาการ พบว่าคะแนนสอบ O-NET ในปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนโรงเรียนวัดทุ่งครุ (พึ่งสายอนุสรณ์) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาคณิตศาสตร์ ได้คะแนนเฉลี่ย 27.91 จากคะแนนเต็ม 100 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 50

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI เป็นการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนแบบร่วมมือและการสอนแบบรายบุคคลเข้าด้วยกัน (กฤษฎา ขวัญถาวร, 2554: 2-3)

เนื่องด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในปัจจุบันมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว แบบฝึกทักษะเป็นสื่อการเรียนรู้ชนิดหนึ่ง ที่นักเรียนต้องใช้ควบคู่กับการเรียน ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปแก้ปัญหาเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ครูผู้สอนใช้ในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นอย่างดี (อุษณีย์ เสือจันทร์, 2552: 18)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาชุดฝึกทักษะร่วมกับเทคนิคการสอนแบบ TAI ซึ่งผู้วิจัยเลือกเนื้อหา เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจานวนจริง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พึ่งสายอนุสรณ์) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจานวนจริงโดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

2. เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจานวนจริง ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกทักษะกับเทคนิคการสอนแบบ TAI เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พึ่งสายอนุสรณ์) จำนวน 5 ห้องเรียน รวมทั้งหมด 217 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

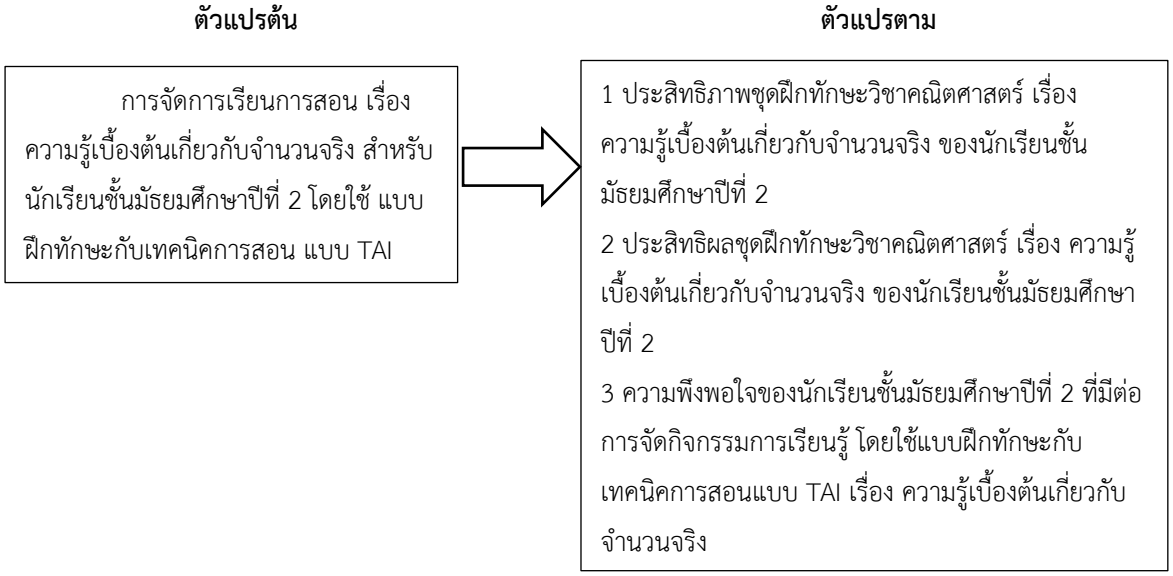
2.2 ประสิทธิผลชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริงโดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

2.3 ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ชุดฝึกทักษะกับเทคนิคการสอนแบบ TAI เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการทดลองด้วยตนเองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โดยใช้เวลาในการทำวิจัยทั้งหมด 12 คาบ คาบละ 1 ชั่วโมง แบ่งเป็นเวลาในการสอน 10 คาบ และเวลาในการทดสอบ 2 คาบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดาเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง โดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกทักษะคณิตศาสตร์เรื่องความรู้ เบื้องต้นเกี่ยวกับระบบจำนวนจริง โดยใช้เทคนิคการสอนแบบ TAI

รายการคะแนน	N	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย
ผลการประเมินระหว่างเรียน	30	204	165.30	13.47	81.03
ผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	30	30	23.87	2.40	79.56

ตารางที่ 2 แสดงดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้ชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

รายการคะแนน	N	คะแนนเต็ม	คะแนนรวม	ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.)
ผลการทดสอบก่อนเรียน	30	30	385	0.6427
ผลการทดสอบหลังเรียน	30	30	716	

ดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้ชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.6427 แสดงว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนคิดเป็นร้อยละ 64.27

สรุปผลการวิจัย

1. ชุดทักษะเรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.03/79.56

2. ดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้ชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.6427 แสดงว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนคิดเป็นร้อยละ 64.27

3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะร่วมกับเทคนิคการสอนแบบ TAI เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง อยู่ในระดับมากทุกรายการ

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพของชุดทักษะเรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.03/79.56 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะในการสร้างชุดฝึกทักษะนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์เนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์และการสร้างชุดการเรียนรู้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผน การจัดลำดับเนื้อหาและขั้นตอนการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารเข้าใจในเนื้อหาสาระได้ง่าย

2. ดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้ชุดฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนจริง ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.6427 แสดงว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนคิดเป็นร้อยละ 64.27 ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้สร้างแบบฝึกทักษะ ขึ้นมาเพื่อให้นักเรียนได้รู้จักการทำงานแบบกลุ่มร่วมมือ โดยที่แบบฝึกทักษะได้ผ่านการสร้างที่เหมาะสมแก่วัยของนักนักเรียน

3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะร่วมกับเทคนิคการสอนแบบ TAI พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.17 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แสดงว่า วิธีการสอนแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนาไปใช้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI จำเป็นต้องใช้เวลาในการจัดกิจกรรม ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องวางแผนในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนด

2. ครูผู้สอนควรศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI กับการเรียนแบบปกติ หรือการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

2. ควรศึกษาความคงทนต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนแบบ TAI

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ***หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551***. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จากัด.

กฤษฎา ขวัญถาวร. (2554). ***การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ TAI กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ทศนิยม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5***. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กุศยา แสงเดช. (2545). ***แบบฝึกคู่มือพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระดับ ประถมศึกษา***. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์แม็ค จำกัด.

กุสุมา ผลาพรม. (2553). ***พื้นฐานการวิจัย***. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ธนาภรณ์ โครตนารา. (2556). ***การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TAI เรื่อง เมทริกซ์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์***. ระยอง: โรงเรียนระยองวิทยาคม.

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

Desirable Characteristics of School Administrator Asperceived by Teachers'at Samutsakhonwittayalai School under the Secondary Education Service Area Office 10

รัฐพล ทีคำ* จุฑารัตน์ นิรันดร และพรหมพิริยะ พนาสนธิ์
Rattapon Teekaum[1], Jutharat Nirundom[2], Phrompiriya Panarson[3]
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี,
*ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: pokepung_026@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และอายุ การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวิจัยแบบเชิงพรรณณา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยครูโรงเรียน สมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 155 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย กำหนดขนาดโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอแกน ซึ่งมีจำนวน 113 คน สุ่มโดยวิธีแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการความคิดเห็นของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุต่างกันมีความคิดเห็นนต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานเป็นทีม

ABSTRACT

The Objective of this research were: to study the level of the desirable characteristics. of school administrators as perceived by teachers at samutsakhonwittayalai school under the secondary education service area office10 (2) To compare the desirable This research methodology was descriptive research. The population consisted of Teachers in Samut Sakhon Wittayalai School Under the Office of the Secondary Educational Service Area 10, 155 people who were teachers in samutsakhonwittayalai school The sample group consisted of teachers samutsakhonwittayalai school under the secondary: education service area office 10. The size was determined by using the Krejcie and Morgan table and consisted of 113 people who were randomed by Stratified Random Sampling method according to the school. The

instrument used in this research was a 5-level rating scale questionnaire and data were analyzed by Percentage, Mean Standard deviation and tested hypothesis by Independent t-test.

Major Finding: 1) The desirable characteristics of school administrators as perceived by teachers at samutsakhonwittayalai school under the secondary education service area office 10, were at high level both inoverall and every aspects. 2) The desirable characteristics of school administrators as Perceived by teachers at samutsakhonwittayalai school under the secondary. education service area office 10, found that the overall and each aspects were different at the .05 statistical significance, classified by educational level found that the overall and each aspects were different at the .05 statistical significance and classified by age found that the overall and each aspects were different at the .05 statistical significance.

Keywords: Desirable characteristics, Teachers 'perception

บทนำ

บริบทของโลกในปัจจุบันมีลักษณะของขยายตัวทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมบริการมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นกุญแจสำคัญ เปิดโลกกว้างใบนี้ให้เชื่อมโยงถึงกัน สามารถถ่ายเทข้อมูลวิทยาการต่าง ๆ จากที่หนึ่งของสุดขอบโลกไปยังอีกที่หนึ่งของโลกใบนี้ ภายในระยะเวลาอันสั้น ประเทศต่าง ๆ หันมาแข่งขันทางการค้าแทนการสร้างอำนาจทางการทหารและการเมือง พร้อมกันนั้นได้สร้างสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 ขึ้น การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ก่อให้เกิดกระแสการตื่นตัวของครู อาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษาทั้งหลาย ปรับเปลี่ยนไปสู่การจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรมอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของคนไทยที่พึงปรารถนา การบริหารงานตามกรอบภารกิจของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และความคาดหวังของสังคม (ธีระ รุญเจริญ, 2553: 10)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่รวมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" และมาตรา 9 กำหนดไว้ว่า “การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการกศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 5)

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับ พ.ศ. 2560-2579 ได้วางยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายเพื่อ 1) กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 2) สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน 3) การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการ

สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายเพื่อ 1) ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของผลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 2) คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ 3) สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน 4) แหล่งเรียนรู้ ตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้ มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัด เวลาและสถานที่ 5) ระบบและกลไกการวัดการติดตาม การประเมินผลมีประสิทธิภาพ 6) ระบบการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล 7) ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับ พ.ศ. 2560-2579 ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญการพัฒนาคน ซึ่งเป็นกำลังหลักของประเทศ และหน่วยงานที่มีหน้าที่หลัก และเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ สถาบันทางการศึกษา โรงเรียนถือเป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการวางรากฐานการศึกษา ภายในโรงเรียนแต่ละแห่งประกอบไปด้วย ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทต่อการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาว่า เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งในด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักศึกษา ด้านธุรการการเงิน และพัสดุด้านอาคารสถานที่และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับภิญโญ สาธร อ้างถึงใน พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ (2562: 102) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนว่า โรงเรียนเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง อาคารเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอนจะดีเพียงใดก็ตาม จะไร้ความหมาย ถ้าหากคนใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถพอ ไม่มีความตั้งใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมความว่า ความเจริญในวงการศึกษาขึ้นอยู่กับบุคคลหลายฝ่าย แต่ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าของโรงเรียนทุกระดับ การที่ผู้บริหารจะดำเนินการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำบุคลากรในโรงเรียนให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมมีบุคลิกภาพ มีความเป็นผู้นำ และมีมนุษย์สัมพันธ์ คุณลักษณะของผู้บริหารเหล่านี้ ย่อมมีความสำคัญต่อการบริหารของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ครูผู้ปกครองและนักเรียนมีความเชื่อถือและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และได้รับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรในโรงเรียนจะให้ความร่วมมือด้วยอย่างจริงใจ มีความมั่นใจ มีความเชื่อมั่น มีความศรัทธา ย่อมขึ้นกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดี ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะมีความสำคัญดังกล่าวแล้ว ครูในโรงเรียนที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าผู้บริหารโรงเรียน เพราะครูเป็นผู้สอนและให้ความรู้กับนักเรียน เป็นผู้มีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปฏิบัติให้งานในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ครูจะทำงานได้ดีต่อเมื่อมี ผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ให้ครูเกิดความศรัทธาและมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารทั้งครูและผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกัน ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะครูในโรงเรียน คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการและความเป็นผู้นำ

นอกจากนี้การปฏิบัติตนของผู้บริหารยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจของครูด้วย ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวว่า

ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีภาวะผู้นำสูงตลอดมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และความเป็นประชาธิปไตย หากผู้บริหารมีคุณค่าและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานในองค์กร ตลอดจนชุมชน และท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น สามารถผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ และเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา เขต 10, 2563) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ว่ามีคุณลักษณะเช่นใด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณภาพเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศระดับการศึกษาและอายุ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ใน 3 ด้าน (ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562) ใน 3 ด้าน คือ

1.1 คุณลักษณะทางวิชาการ

1.2 คุณลักษณะทางวิชาชีพ

1.3 คุณลักษณะส่วนบุคคล

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 155 คน

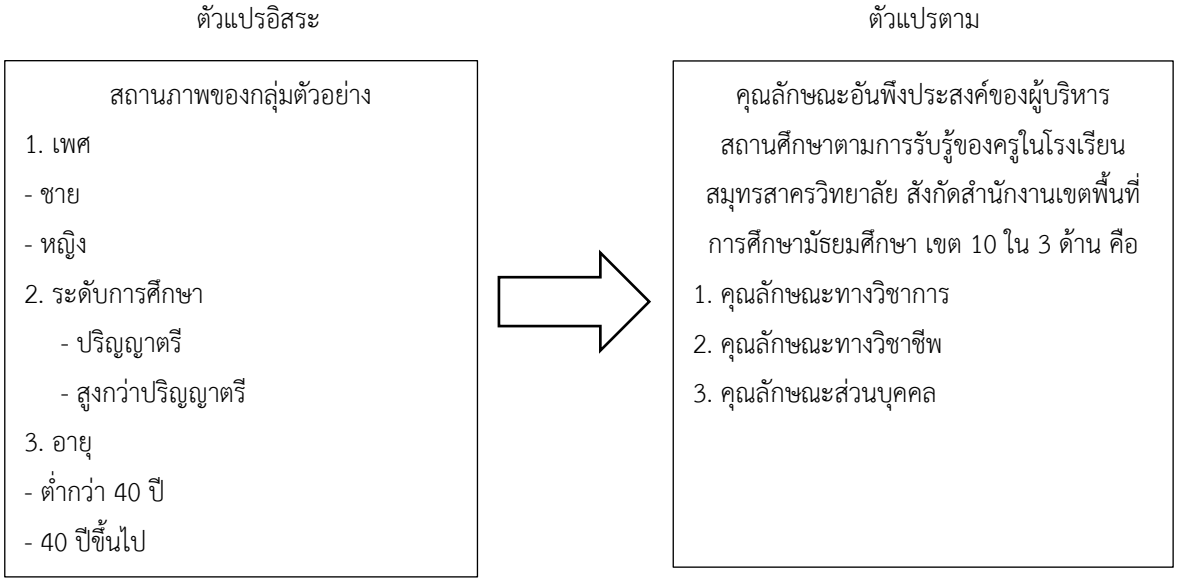
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) เพศจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) เพศชาย (2) เพศหญิง 2) ระดับการศึกษาจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ปริญญาตรีและ (2) สูงกว่าปริญญาตรี 3) อายุจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ต่ำกว่า 40 ปี (2) ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ใน 3 ด้าน 1) คุณลักษณะทางวิชาการ 2) คุณลักษณะทางวิชาชีพ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อาศัยแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ ที่ 3) พ.ศ. 2553) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารใน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะทางวิชาการ คุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคลตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 155 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จำนวน 113 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้ทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบการเลือกตามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ใน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะทางวิชาการ คุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึงมากที่สุดระดับ 4 หมายถึงมากระดับ 3 หมายถึงปานกลางระดับ 2 หมายถึง มีน้อยระดับ 1 หมายถึงน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารหนังสือแนวคิดต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาความหมายทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (นิยามศัพท์เฉพาะ) และนำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3. สร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยของพรหมพิริยะพนาสนธิ์ (2561) แนวคิดซึ่งมีองค์ประกอบใน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะทางวิชาการได้ข้อคำถาม 12 ข้อ คุณลักษณะทางวิชาชีพได้ข้อคำถาม 11 ข้อ และคุณลักษณะส่วนบุคคลได้ข้อคำถาม 11 ข้อ รวม 34 ข้อ

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Fact Validity) โดยนำผลคะแนนจากการ พิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ในระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบทดสอบที่มีการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แองฟาทั้งฉบับเท่ากับ .87

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาค่าความเที่ยง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยค้นคว้าได้ดำเนินการด้วยตนเองตามขั้นตอนต่อไปนี้ ผู้วิจัยค้นคว้าทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 113 คน และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้สมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชมศรีสะอาด, 2535: 100) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าทีชนิดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสะต่อกัน (t-test ชนิด Independent)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอบบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1984: 161)

2. สถิติพรรณนา

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสะต่อกัน (t-test ชนิด Independent)

ผลของการวิจัย

สถานภาพของของครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.80 จบ การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 70.80 และมีอายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.10 ความคิดเห็นของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้ ความคิดเห็นของครูผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านคุณลักษณะทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางวิชาการแก่ครูในโรงเรียน ผู้บริหารมีเวลาสำหรับครูเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาด้านการเรียนการสอน และผู้บริหารได้จัดให้ครูผลิตและใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้จัดหาเอกสารสิ่งพิมพ์ให้ครูได้อ่านเพื่อพัฒนางานวิชาการด้านความคิดเห็น ความคิดเห็นของครูผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ โดยรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณทรัพย์สินและรายได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารได้เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และผู้ บริหารได้เข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ส่วนบุคคล พบว่าความคิดเห็นของครูผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบในการบริหารเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารยึดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารเป็นนักพัฒนาและบริการสังคมอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และอายุ สรุปได้ดังนี้ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สำหรับที่เหลือไม่แตกต่างกัน พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน พบ ว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 สามารถนำข้อสรุปสำคัญมาอภิปรายผล ได้ดังนี้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติมา ศิริไพรวัน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของสังวาล บัวศรี (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของปรีชา ช่องคันปอน (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะทางวิชาการ ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ล้วนเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงมีอยู่แล้ว ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้การศึกษาภายในสถานศึกษาของตนเองมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแมกนูสัน (Magnuson, อ้างถึงในชุติมา ศิริไพรวัน, 2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ความยุติธรรม มีความรอบรู้ มีอารมณ์มั่นคง มีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความมั่นคง มีความขยัน และเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการติดต่อผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในวิชาการบริหาร รู้จักมอบหมายงาน สามารถร่วมทำงานกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจ จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมี ได้แก่ คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ คุณลักษณะส่วนบุคคล นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประเด็นที่สำคัญแก่การอภิปรายดังนี้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านคุณลักษณะทางวิชาการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นอย่างยิ่ง เพราะงานวิชาการคือภารกิจหลัก เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรง ส่งผลแก่ผู้เรียนโดยตรง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะทางวิชาการที่ดีเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถาน ศึกษาที่สามารถพัฒนาโรงเรียนในด้านวิชาการจนกลายเป็นจุดแข็งได้ ย่อมทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาต้องการ และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบ็อททัมส์ และคณะ (Bottoms and other, 2003 อ้างถึงในนันทภัค สุขโข, 2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงให้มาบริหารจัดการโรงเรียน สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีพรสวรรค์ในการเป็นผู้นำ เข้าใจภารกิจของโรงเรียนและชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน รู้วิธีการทำงานร่วมกับคณะครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ให้การ

สนับสนุนครูให้ดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยังประโยชน์ให้แก่นักเรียน จึงทำให้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ด้านคุณลักษณะทางวิชาการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ อุ่นศิริ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการวิจัย พบว่า ด้านคุณลักษณะทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากคุ ณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารงานที่ดี ไม่มุ่งงานจนมากเกินไป ให้ความสำคัญในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์รู้ จักการบริหารงานและบริหารคนให้มีความสมดุลกัน จึงทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาของตนเองค่อนข้างพึงพอใจ และให้ความร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของแบล็คมอร์ และบาร์ตี้ (Blackmore and Barty, 2006 อ้างถึงในนันทภัค สุขโข, 2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในระบบการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียน จึงควรมีลักษณะอันพึงประสงค์ดังนี้ คือ มีความรู้ความสามารถเหมาะกับตำแหน่งหน้าที่ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการองค์กรและการเรียนการสอน มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีความคิดสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ มีทักษะในการเจรจา และมีมนุษยสัมพันธ์ดี จึงทำให้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาดา มั่นศรี (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารมักมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดูสุภาพเรียบร้อย มีมารยาททางสังคมที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์มาก เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ต้องจัดการบริหารทั้งงานและคนด้วย จึงต้องเป็นทั้งแบบอย่างให้กับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างความเคารพนับถือ และต้องเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียง เท่านี้การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาก็จะดูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการป้องกันมิให้เกิดภาวะปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรทางการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับอดุลยเดช พาบุ ธีรวัฒน์ เยี่ยม และวรวรรณ อุบลเลิศ (2558: 201-121) พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน จึงทำให้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภมาส วิสัชนาม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่าด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และอายุ มีรายละเอียดในการอภิปรายดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 สอดคล้องกับงานวิจัยของดุจเดือน คำวัง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบเจตคติของครูและนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร พบว่า จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งครูเพศหญิงและครูเพศชายมีการ

รับรู้ที่แตกต่างกันในเวลาทำงาน อันเนื่องมาจากนิสัยหรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคล รวมไปถึงบทบาท และภาระงานที่ได้รับ ซึ่งเพศก็มีส่วนในการปฏิบัติงานหรือได้รับคำสั่งมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาด้วยเช่นกัน จึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้สอดคล้องกับ ณฐมน เพ็ญแนวคำ (2551) เพศหญิงเพศชายอาจมีความคิดเห็นเหมือนกันได้บางเรื่อง และในบางเรื่องเพศชายบางคนอาจคิดเหมือนเพศหญิงบางคน เมื่อเทียบฐานะโดยรวมแล้ว ทั้งสองเพศมีฐานะวัฒนธรรมและสังคมต่างกัน เป็นผลให้ความคิดเห็นของแต่ละเพศต่างกันไปด้วย ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ทั้งครูที่จบปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะทางวิชาการและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดา พุ่มสกุล (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูแต่ละคนที่จบการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจจะได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่แตกต่างกันไปด้วย อาจจะมอบหมายงานตามความถนัด หรือตามคุณวุฒิที่จบมาของครูแต่ละคน เพื่อให้งานของครูแต่ละคนที่ได้รับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาฟิซ จำนุรักษ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ และการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ทั้งครูที่อายุต่ำกว่า 40 ปี และครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะทางวิชาการ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 สอดคล้องกับงานวิจัยของฮาฟิซ จำนุรักษ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารจำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน ย่อมมีเจตคติที่แตกต่างกัน ตามภาระงานที่ตนได้รับ อาจมีสาเหตุมาจากมุมมอง แนวคิด ค่านิยม ที่ครูแต่ละคนได้มีประสบการณ์ที่เคยผ่านมา โดยครูที่มีอายุมากกว่า ย่อมเจอการสถานการณ์หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล นิยมพันธุ์ (2550) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและราย ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอผู้บริหารควรมีความสามารถในการจัดองค์กรโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรผู้บริหารควร ยึดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ

รับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ควรศึกษาสภาพปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ควรศึกษาเชิงลึกถึงความต้องการของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับ รู้ของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ตามผลการวิจัยฉบับนี้

บรรณานุกรม

ธีระรุญเจริญ. (2553). ***ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม***. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บุญเลิศ เขียนวงศ์. (2549). ***ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้*** (ออนไลน์), แหล่งที่มา: http//www.moe.go.th/wija/skt.htm. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2563.

สุคนธ์ ภูริเวทย์. (2542). ***การออกแบบการสอน***. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรหมพิริยะ พนาสนธิ์. (2552). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราในอำเภอเมืองฯจังหวัดฉะเชิงเทรา, ***วารสารบัณฑิตศาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย***, 17 (1 มกราคม-มิถุนายน 2562).

สมเดช สาวันดี. (2553). ***การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5***. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). ***หลักการวิจัยเบื้องต้น***. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวิริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). ***การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา***. กรุงเทพฯ: สุวิริยาสาส์น.

ถวิล เกษสุพรรณ์. (2552). ***การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลเขต 5***. ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชุติมา ศิริไพรวัน. (2561). ***คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). ***หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ***. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

บุญรัตน์ โตทอง. (ม.ป.ป.). ***หลักการจัดการ***. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). ***การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1***. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). ***ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย***. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). ***การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทราเขต 1***. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: สุเนตรฟิล์ม.

ประกอบ คุปรัตน์. (2552). ***ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อและความหมาย***. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2563 จาก http://pracob.blogspot.com/2009/11/blog-post_1389.html. (Online)

บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. ***วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด***, 6(2): 206-215.

การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต1

The Study of Problems Concerning Academic Administration of the Schools in Muangchumporn School Network 5 unde the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1

อรอุษา ไชยวัตร
Onusa Chaiwat
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
e-mail: ingon51@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 153 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-Test)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต1 จำแนกตามวิทยฐานะและประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการน้อยกว่าครูผู้สอนที่ไม่มีวิทยฐานะ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการน้อยกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To examine the problems concerning academic administration of the schools in Muangchumporn School Network 5 under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1; and (2) To make a comparison of teachers' opinions towards the problems concerning academic administration of the schools in Muangchumporn School Network 5

under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1 as classified academic standing and work experience.

This research methodology was a survey research. The population consisted at 153 teachers of the Muangchumporn School Network 5 under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1. Obtained by sampling size was determine by Krejcie and Morgan. The sample were 108 teachers of the Muangchumporn School Network 5 under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1 obtained by stratified random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The major research findings were that: (1) The level of the problems concerning academic administration of the schools in Muangchumporn School Network 5 under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1 was low. The mean scores listed in order from the highest to the lowest included innovative instructional media and technology, measurement and evaluation and school-based curriculum development; and (2) The comparison results showed that, as classified academic standing and work experience, the teachers' opinions towards the problems concerning academic administration of the schools in Muangchumporn School Network 5 under the Chumporn Primary Educational Service Area Office 1were different in whole in part. The teachers having academic standing thought that the level of the problems concerning the schools' academic administration was lower than the teachers having no academic standing and having work experience less than 10 years did.

Keywords: academic administration

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาชาติ รากฐานสำคัญของการพัฒนาชาติคือ การพัฒนาคน คนที่มีคุณภาพจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สร้างสรรค์ทางความคิด มีเจตคติค่านิยมและคุณธรรมที่ดี การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตจึง ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ทุกคนจะต้องได้รับ สาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต โดยคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงมุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของ คนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็กและส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัยควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชนและสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริม การศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554).

สำหรับนโยบายพื้นฐานของรัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการในหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ต่อยอดจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่สมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน เจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา ต่อการ

ประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่น ดังนั้นทุกคนควรจะรับผิดชอบเป็นผู้นำในด้านวิชาการเป็นอันดับแรกเพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาเพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอนน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน ที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้ต่อไป

โรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดขุนกระทิง โรงเรียนชุมชนบ้านถ้ำสิงห์ โรงเรียนบ้านช่องไทรราษฎร์พัฒนา โรงเรียนบ้านทุ่งหงส์ โรงเรียนบ้านเขาบ่อ โรงเรียนวัดดอนมะม่วง โรงเรียนวัดทุ่งคา โรงเรียนวัดเชิงกระ โรงเรียนบ้านคลองสูบ โรงเรียนบ้านเขาชันโต๊ะและโรงเรียนบ้านเขายาวราษฎร์พัฒนา ภาพรวมของทุกโรงเรียน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีแนวโน้มลดลงทุกๆปี (รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา) และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ อยู่หลายกลุ่มสาระ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 มีความคิดเห็นว่า ถ้าการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับดี สามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและครูในโรงเรียนเครือสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1 ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการขอบข่ายและภารกิจที่กำหนดในกฎกระทรวง (2550:29-30) มี 17 ด้าน ผู้วิจัยสนใจเลือกมา 5 ด้านที่สอดคล้องกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3 ด้านสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการเรียนการสอน

1.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล

1.5 ด้านการนิเทศการสอน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งประกอบไปด้วยจำนวน 11 โรงเรียน มีประชากรทั้งหมดจำนวน 153 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 108 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejecie and Morgan) และใช้วิธีสุ่มการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

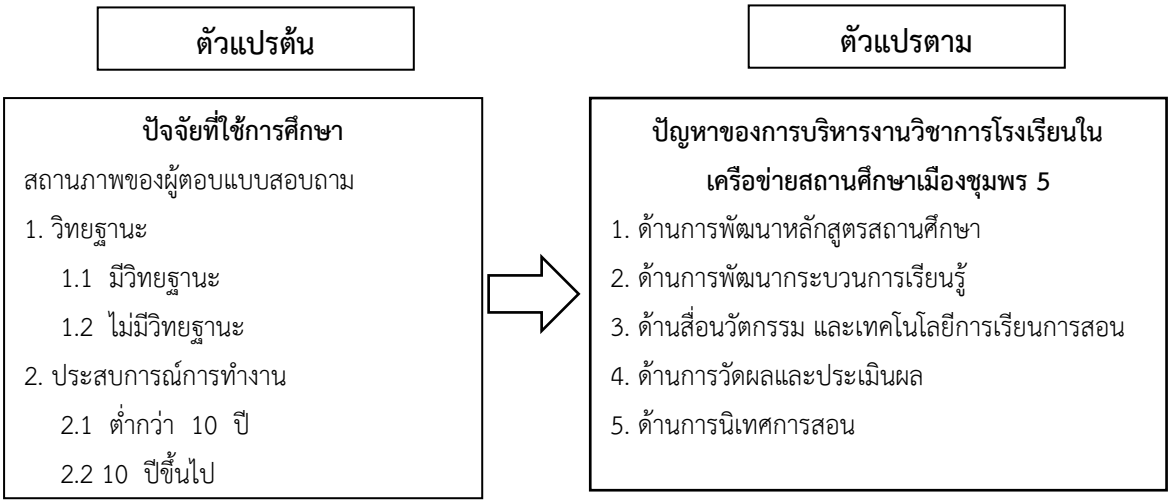
3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของครู ในโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ดังนี้ 1) วิทยฐานะ แบ่งเป็น มีวิทยฐานะ และไม่มีวิทยฐานะ และ 2) ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น ต่ำกว่า 10 ปีและ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศการสอน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 โดยศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ขอบข่ายและภารกิจที่กำหนดในกฎกระทรวง (2550: 29-30) มี 17 ด้าน ผู้วิจัยสนใจเลือกมา 5 ด้าน โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) กำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง เหมาะสมความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษาในแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 -1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า 0.85

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต1 จำแนกตามวิทยฐานะและประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการน้อยกว่าครูผู้สอนที่ไม่มีวิทยฐานะ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการน้อยกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต1 นำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ การปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ.2551 ข้อการติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ข้อการจัดสรรงบประมาณและเวลาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และข้อการมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของชุมชนในท้องถิ่น ส่วนข้อการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ให้ความสำคัญกับนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายและมีจุดเน้นที่ชัดเจน ทำให้ทุกโรงเรียนให้ความสำคัญ และมีความตระหนักมีความเข้าใจในหลักสูตรซึ่งเป็นขั้นตอนก่อนการนำหลักสูตรไปใช้จึงได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้รวมถึงการหาแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา รวมไปถึงการวางแผนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อย่างมีระบบและมีกระบวนการการจัดการอย่างต่อเนื่องครอบคลุมพันธกิจ โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 สอดคล้องศุภชัย วีระวาทิน (2550:36-52) ได้กล่าวว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยปัญหาด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัด ประเมินผล และด้านการนิเทศการสอนในด้าน ปัญหาด้านการพัฒนาหลักสูตรพบว่า ครูเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรไม่ชัดเจน ครูขาดความมั่นใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสถานศึกษาขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเฉพาะด้าน ครูผู้สอน สอนไม่ตรงตามวิชาเอก ครูผู้สอนมีไม่เพียงพอ และยังมีภาระมาก และสถานศึกษาขาดแคลนงบประมาณดำเนินการ และสอดคล้องกับจักรกฤษณ์ วงษ์วิทยานันท์ (2554) ได้กล่าวว่า ปัญหาในการบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษาในโรงเรียนพร้อมใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 พบว่า ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหนังสือโรงเรียน ความสามารถการบริหารจัดการหลักสูตรโรงเรียน ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ขาดการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรโรงเรียนโรงเรียน โรงเรียนขาดการวางแผนประเมินการใช้หลักสูตรโรงเรียนตามสภาพจริงทั้งก่อนใช้ และหลังใช้ การวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรโรงเรียนยังไม่มีการทำวิจัยอย่างจริงจัง

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่าปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ข้อการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู และข้อการพัฒนาเทคนิคการสอนของครู ส่วนข้อการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แต่ยังมีการพัฒนาปรับปรุงขาดความต่อเนื่องเพื่อมีข้อจำกัดในเรื่องของอัตรากำลังมีจำนวนจำกัด ครูไม่ครบชั้น จึงต้องมีการพัฒนาไปตามความจำเป็นและความสำคัญ สอดคล้องกับงานของดลฤดี กลั่นภูมิศรี (2558:460) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานวิชาการในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ครูบางท่านไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนโดยยังสอนแบบเดิม และไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนขาดทักษะในการคิดและการปฏิบัติ ทำให้ไม่มีความรับผิดชอบและขาดความเอาใจใส่ต่อการเรียน

1.3 ด้านสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการเรียนการสอน พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสุงสุด รองลงมาคือ ข้อการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ข้อการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสอดคล้องกับผู้เรียน และข้อการประเมินการใช้สื่อและการนำผลการประเมินมาปรับปรุง ส่วนข้อการนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอนของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะสถานศึกษาขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน ครูมีการวิเคราะห์ความจำเป็น

ในในการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีการประเมินการใช้สื่อและการนำผลการประเมินมาปรับปรุง ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่ต้องได้รับการพัฒนาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี พยัคฆา.(2557:66) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานวิชาการในด้านสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการเรียนการสอน พบว่า สถานศึกษา ขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน ครูการใช้สื่อและนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอนน้อย

1.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่าปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์ผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อการสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลที่ได้มาตรฐาน ข้อการมีความรู้ความเข้าใจในด้านการวัดประเมินผล ข้อการนำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และข้อการประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร5 มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามที่หลักสูตรกำหนดแต่ในบางส่วนอาจขาดความเข้าใจในเรื่องของระบบครูผู้รับผิดชอบอาจไม่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลตามสภาพขาดความต่อเนื่องในการจัดทำเอกสารและส่งผลต่อการประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรเท่าที่ควรที่สำคัญการประเมินตามสภาพจริงยังไม่มีเครื่องมือที่เป็นรูปแบบที่ยึดแนวปฏิบัติในโรงเรียนเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สอดคล้องกับของสันติ บุญภิรมย์. (2558:19-20) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านการวัด และประเมินผล พบว่า ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจระบบสารสนเทศ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ครูใช้เครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลไม่หลากหลาย แนวทางการเทียบโอนของแต่ละสถานศึกษายังไม่ชัดเจน เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ยังไม่เหมาะสม และการประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร

1.5 ด้านการนิเทศการสอน พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อการติดตามประเมินผลการนิเทศ และข้อการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ข้อการแก้ปัญหากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา และข้อการจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศ ส่วนข้อการจัดทำเครื่องมือการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 มีครูส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ประสบการณ์ในการทำงานยังน้อยต้องมีครูพี่เลี้ยงในให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การให้ความสำคัญกับการนิเทศการสอนเนื่องจากมีบุคลากรน้อยขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการนิเทศมีการวางแผนแต่เมื่อนำมาสู่การปฏิบัติไม่มีการขับเคลื่อน สอดคล้องกับดลฤดี กลั่นภูมิศรี (2558:460) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานวิชาการในด้านการนิเทศการสอน พบว่า โรงเรียนยังขาดการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการวางแผนปฏิบัติการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบแต่ขาดการขับเคลื่อน ครูผู้สอนจึงขาดการติดตามแก้ไขพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตามผลการนิเทศ เนื่องจากความรู้ความเข้าใจ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต1 จำแนกตาม วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 5 ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการเรียนการสอน และด้านการนิเทศ

การสอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าผู้ไม่มีวิทยฐานะผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมองปัญหาการบริหารงานแตกต่างกัน เนื่องจากอาจปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในบทบาทและหน้าที่ในการทำงานนั้นแตกต่างกันถึงแม้กระบวนการทำงานต้องวางแผนร่วมกันจึงอาจทำให้พบปัญหาในการบริหารงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) ได้กำหนดบทบาทของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ เกี่ยวกับครูไว้ว่า บทบาทของครูผู้สอน มีดังนี้ ศึกษาทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานศักราช 2551 และออกแบบการจัดการเรียนรู้ จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นความรู้ ทักษะ กระบวนการที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำเสนอข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาการทางสมอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และวิธีการต่างๆอย่างหลากหลายเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนพร้อมกับธรรมชาติของวิชาและธรรมชาติของผู้เรียนแล้วนำผลการประเมินของผู้เรียนมาใช้เพื่อสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ และใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันจะมองปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อาจมองและมีวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกันซึ่งอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอื่น ๆ จึงทำให้เกิดความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนิตย์ธิดา จันดาสงค์. (2558:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาควรดำเนินการโดยผู้บริหารควรมีแนวทางที่ชัดเจนให้ความรู้และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และนำไปใช้จริงและมีการกำกับ ติดตาม ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาควรดำเนินการวางแผนงานอย่างเป็นระบบจัดทำคู่มือการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ และสื่อที่ทันสมัยพร้อมใช้ได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา สถานศึกษาควรดำเนินการโดยผู้บริหารจะต้องมีแนวทางที่ชัดเจนจัดหาให้มีสื่อที่พร้อมใช้งานและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่สำคัญมีคู่มือการนิเทศอย่างชัดเจน

1.4 ด้านการวัดผล ประเมินผล สถานศึกษาควรดำเนินการจัดให้มีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริง จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานวัดผล ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบวัดผลของสถานศึกษา

1.5 ด้านการนิเทศการสอน สถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศเป็นรายบุคคลมาใช้ ผู้บริหารจะต้องให้มีการนิเทศอย่างเป็นระบบ และจริงจังกระตุ้นให้ครูผู้สอนเข้าใจถึงประโยชน์ของการนิเทศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

บรรณานุกรม

กมล ภู่ประเสริฐ. (2545). ***การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.***กรุงเทพฯ: ทิปส์พับลิเคชั่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). ***หลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). ***ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.*** กรุงเทพฯ: บุ๊คพอย์.

ดลฤดี กลั่นภูมิศรี. (2558). ***การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครลำปาง.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

นิตย์ธิดา จันดาสงค์. (2558). ***ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). ***การบริหารงานวิชาการ.*** กรุงเทพฯ: บุ๊คพ้อยท์.

สุลัดดาวัลย์ อัฐนาค.(2559). ***สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). ***สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Harrop, Marcia Feole. (1999**). *Improving Curriculum Practices and Problems that Exist in Local School Settings.*** University of Massachusetts: Amherst.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for reseaech activities. ***Educational and Psychological Measurement***, Vol.30(No.3), 607-610.

แนวทางการเตรียมต้นฉบับ
วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ประเภทบทความ

1. บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นความรู้ใหม่ กล่าวถึง ความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ แนวทางการแก้ไขปัญหา มีการใช้แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยจากแหล่งข้อมูล เช่น หนังสือ วารสารวิชาการ อินเทอร์เน็ต ประกอบการวิเคราะห์วิจารณ์ เสนอแนวทางแก้ไข

2. บทความวิจัย หมายถึง เป็นการนาเสนอผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัย

การเตรียมต้นฉบับ

1. พิมพ์ผลงานทางวิชาการ โดยตั้งค่าหน้ากระดาษ บน 3.0 ซม. ซ้าย 3.5 ซม. ล่าง 2.0 ซม. ขวา 2.0 ซม. ใช้อักษร TH Sarabun New ชื่อเรื่องภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ตัวหนา ขนาด 16 ชื่อผู้นิพนธ์และรายละเอียดผู้นิพนธ์ ขนาด 12 เนื้อหาใช้ตัวปกติ ขนาด 14 ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ที่นี้บทความ 1 เรื่องจะต้องมีจำนวนหน้าไม่น้อยกว่า 7 หน้า แต่ไม่เกิน 14 หน้ากระดาษ A4

2. บทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ จะต้องมีคำสำคัญในบทคัดย่อภาษาไทย และ Keyword ในบทคัดย่อภาษาอังกฤษ จำนวนไม่เกิน 5 คำ (บทความภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษจะต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย และภาอังกฤษทุกบทความ)

3. ถ้ามีรูปภาพ / ตารางประกอบ ควรเป็นภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย

4. ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยที่ผ่านมา ต้องไม่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อนและไม่อยู่ระหว่างการพิจารณา ของวารสารฉบับอื่น หารตรวจสอบพบว่ามีการตีพิมพ์ซ้ำซ้อน ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว

5. การส่งต้นฉบับบทความ จะต้องส่งบทความ และแบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ ผ่านระบบออนไลน์ ทาง E-mail: research.edu@bkkthon.ac.th ซึ่งบทความที่มีรายละเอียดครบถ้วนจะได้รับการนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินคุณภาพความเหมาะสมของบทความก่อนการตีพิมพ์ ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ ต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้เขียนจะต้องดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินบทความ

รูปแบบการเขียนอ้างอิง

กรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (author-date in-text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างเพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น และต้องนำไปรวบรวมไว้ในส่วนบรรณานุกรม โดยเรียงรายการตามลำดับอักษรภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ภายใต้หัวข้อ “**เอกสารและสิ่งอ้างอิง**” และใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงแบบ <u>APA (American Psycho-logical Association)</u> ดังตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง ต่อไปนี้

1. บรรณานุกรมหนังสือ

ชื่อ – ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ***ชื่อหนังสือ*** (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์

ตัวอย่าง

กาญจณา คุณารักษ์. (2558). ***พื้นฐานพัฒนาหลักสูตร***. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนมจันทร์: กรุงเทพมหานคร.

Gardner, H. (1998). ***Multiple Intelligence: Theory in Practice***. New York: Basic Books.

2. บรรณานุกรมบทความ

ชื่อ – ชื่อสกุลผู้เขียน. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อ ชื่อสกุล (บรรณาธิการ). ***ชื่อหนังสือ*** (ครั้งที่พิมพ์ หน้าแรก – หน้าสุดท้ายของบทหรือ ตอน). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

James, N. E. (1988). Two sides of paradise: The Eden myth according to Kirk and Spock. In D. Palumbo (Ed.), ***Spectrum of the fantastic*** (pp. 219-223) Westport, CT: Greenwood.

กอบเกื้อ สุวรรณทัต-เพียร. (2519). "สังคมตะวันตกและวิวัฒนาการภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2," ใน ***อารยะธรรมตะวันตก*** (หน้า 335). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คัมภีร์.

3. บรรณานุกรมบทความวารสาร

ชื่อ-ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ***ชื่อวารสาร***, ปีที่ (ฉบับที่), หน้าที่ปรากฏบทความในวารสาร. **ตัวอย่าง**

Lee, L. T. and Sukoco, B. M. (2007). The Effects of Entrepreneurial Orientation and Knowledge Management Capability on Organizational Effectiveness in Taiwan: The Moderation Role of Social Capital. ***International Journal of Management***, 24 (3), 549-566.

อุมาพร สุขม่วง และ นพเก้า เอกอุ่น. (2552). "แนวทางการฝึกอบรมตามมาตรฐาน ISO 10015." ***วารสารกรมวิทยาศาสตร์บริการ***, 57 (179), 14-17.

4. บรรณานุกรมออนไลน์

ชื่อผู้รับผิดชอบเว็บไซต์ / หน่วยงาน / บุคคล. (ปีที่ปรากฏ). ***ชื่อบทความ***. ค้นเมื่อวัน เดือน ปี, จาก http: / /...

ตัวอย่าง

Lesley University. (2005). ***Basic APA format for citing print materialist media***. Retrieved April 28, 2006, from http://lesley.edu/library/guide/citation.

มนต์ชัย เทียนทอง. (2553). ***การออกแบบและพัฒนาคอร์สแวร์ สำหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน***. ค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2553, จาก: http://home.dsd.go.th/kamphaengphet/km/information/WBI/03Multimedia.pdf.

5. บรรณานุกรมฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ***ชื่อวารสาร***, ปีที่(ฉบับที่), ค้นเมื่อวัน เดือน ปี, จาก (ชื่อฐานข้อมูล)

ตัวอย่าง

Mershon, D. H. (1998). Star trek on the brain: Alien minds, human minds. ***American Scientist***, 86(6), 585. Retrieved July 29, 1999, from Expanded Academic ASAP database.

6. บรรณานุกรมบทความจากการสืบค้น CD-ROM

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ***ชื่อบทความ*** (ชื่อ CD ROM). ค้นเมื่อวัน เดือน ปี, จาก (ชื่อฐานข้อมูลที่สืบค้น). หมายเลขเอกสารที่สืบค้น

ตัวอย่าง

Baker, J. (2008). ***Acceptability of interventions to staff in long-terms case setting for older adults: Comparing rating***. (Doctoral Dissertation). Retrieved November 26, 2009, from ProQuest Dissertation & Theses databases. (Publication No. AAT3354064)

(รูปแบบการเขียนบทความวิจัยลงวารสารศึกษาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี)

ชื่อเรื่องภาษาไทย
ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ } (ตัวหนาขนาด 16)

ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย
ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาอังกฤษ
รายละเอียดผู้นิพนธ์ (สาขาวิชา, คณะ, มหาวิทยาลัย) (ภาษาไทย)
e-mail: .....
} (ขนาด 12)

บทคัดย่อ (ตัวหนาขนาด 14)

.....

.....

.....

คำสำคัญ:

ABSTRACT (ตัวหนาขนาด 14)

.....

.....

.....

Keywords:

บทนำ

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย

.....

.....

.....

กรอบแนวคิดการวิจัย

.....

(รูปภาพ)

ภาพที่.....

การดำเนินการวิจัย

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

.....

.....

.....

ตารางที่ .....

(หัวตาราง)

อภิปรายผล

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(Format of articles writing for academic journal, Bangkokthonburi University)

Title (English language)
Title (English language) (Bold, size 16)

Author's name (English language)
Author's name (Thai language)
Author's Affiliations (Major, Faculty, University) (English language)
e-mail: ..... (Size 12)

ABSTRACT (Bold, size 14)

.....
.....
.....

Keywords:

บทคัดย่อ (Bold, size 14)

.....
.....
.....

คำสำคัญ:

Introduction

.....
.....
.....

Objectives

.....
.....
.....

Conceptual Framework

.....
.....
.....

(Picture)

Picture .....

Methodology

.....

.....

.....

Results

.....

.....

.....

Table .....

(Table Header)

Discussions

.....

.....

.....

Suggestions

.....

.....

Reference

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี
Bangkokthonburi University

แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์

วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อ-นามสกุล *ระบุคำนำหน้า ยศ และตำแหน่งทางวิชาการให้ครบถ้วน

ผู้แต่งหลัก ภาษาไทย (นาย/นาง/นางสาว/.....).....

ภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Miss./.....).....

☐ อาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการ ..... ☐ นักศึกษา ระดับ .....

☐ อื่น ๆ ระบุ .....

สถาบัน/มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน .....

คณะ .....สาขาวิชา .....

ที่อยู่ เลขที่ ..... หมู่ ..... ซอย ..... ถนน .....

แขวง/ตำบล ..... เขต/อำเภอ .....

จังหวัด ..... รหัสไปรษณีย์ .....

โทรศัพท์ ..... โทรสาร .....

☐ ผู้แต่งร่วม ☐ อาจารย์ที่ปรึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ .....

*ระบุคำนำหน้า ยศ และตำแหน่งทางวิชาการให้ครบถ้วน

1. ชื่อภาษาไทย (นาย/นาง/นางสาว/.....).....
   ชื่อภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Miss./.....).....
2. ชื่อภาษาไทย (นาย/นาง/นางสาว/.....).....
   ชื่อภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Miss./.....).....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ เลขที่ ..... หมู่ ..... ซอย ..... ถนน .....

แขวง/ตำบล ..... เขต/อำเภอ ..... จังหวัด ..... รหัสไปรษณีย์ .....

โทรศัพท์ ..... โทรสาร ..... E-mail .....

ประเภทบทความ ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ ☐ บทวิจารณ์หนังสือ ☐ บทความปริทัศน์

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย .....

.....

ภาษาอังกฤษ .....

.....

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่า <u>บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์</u> ในวารสารใดมาก่อน และ <u>ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาลงตีพิมพ์</u> ในวารสารอื่น หากตรวจสอบพบว่ามีการตีพิมพ์ซ้ำซ้อน ข้าพเจ้าขอเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว
- ข้าพเจ้ายินยอมให้กองบรรณาธิการ จัดหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ เพื่อพิจารณาบทความนี้ และยอมรับผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลงชื่อ.....ผู้ส่งบทความ

(.....)