

**การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**
**Administrators' Academic Affairs Administration in Sahawittayaketbanthoosingh
Group Under The Samutsakhon Primary Educational Service Area Office**

วีรณูช การะเวก

Weeranuch Karawek

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100022@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วยครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 134 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 97 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study administrators' academic affairs administration in Sahawittayaketbanthoosingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office; and 2) to compare administrators' academic affairs administration as perceived by teachers in Sahawittayaketbanthoosingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office classified by work experience and education level. Research methodology was descriptive research. The population included 134 teachers. Sample included 97 teachers which was randomized by simple random sampling technique. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale

questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings: 1) the administrators' academic affairs administration in Sahawittayaketbunthoonsingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, in the overall and all aspects, were at the highest level; and 2) the comparison of administrators' academic affairs administration as perceived by teachers in Sahawittayaketbanthoonsingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by work experience the overall and in all aspects were different with statistical significance at 0.05 level.

Keywords: Administrators, Academic Affairs Administration

บทนำ

การศึกษา ถือได้ว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากรรวมไปถึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาส่วนอื่น ๆ ด้วย เพราะไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อน ดังนั้นการพัฒนาคนสามารถทำได้หลาย ๆ รูปแบบ สิ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาคนคือการให้การศึกษา ดังนั้นการพัฒนาประเทศต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคน โดยต้องคำนึงถึงการศึกษาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวล้ำนำโลกไปมาก การศึกษาก็ต้องพัฒนาไปให้ทันกับโลก (อาภรณ์ รัตน์มณี, 2553)

ในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนถือว่ามีบทบาทและหน้าที่สำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ และมีบทบาทเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาให้เป็นที่ไปตามหลักสูตรเพราะผู้บริหารโรงเรียนคือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของครู อาจารย์ และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ (ธีระ รุญเจริญ และคณะ, 2552: 244) ซึ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับ

งานวิชาการถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือได้ว่างานวิชาการเป็นการบริหารงานหรือดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่และภาระกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่ที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี (ภาวดีดา ธาราศรีสุทธิ, 2550: 3) ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น

ผู้บริหารโรงเรียนควรจะเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เนื่องจากงานวิชาการเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนประกอบด้วยงานต่างๆได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา (จิตติมา วรณศรี, 2557: 3) และทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อนำผลจากการศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนาหรือสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงบูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงบูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจากการประเมินของครูผู้สอน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงบูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 10 โรงเรียน รวมจำนวนครูผู้สอน 134 คน ปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงบูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 10 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวิทย์เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 97 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงบูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) มีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 17 ด้าน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเพียง 5 ขอบข่ายของงานวิชาการ เพราะเนื่องจากตรงกับบริบทของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงบูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การแนะแนว

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตบึงบูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตบึงบูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามการประเมินของครูผู้สอน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การแนะแนว

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตบึงบูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามขอบข่ายที่เกี่ยวข้อง 5 ด้าน

คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลการประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการแนะแนว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.2 *วิธีการสร้างเครื่องมือ* ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาวิธีการสร้าง แบบสอบถาม จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบ เพื่อนำมาจัดทำนิยามเชิงปฏิบัติการ (หรือนิยามศัพท์เฉพาะ) และนำนิยามเชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
- 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษาในแบบสอบถาม
- 4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ
- 5) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00
- 6) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90
- 7) เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นแล้วจึงทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

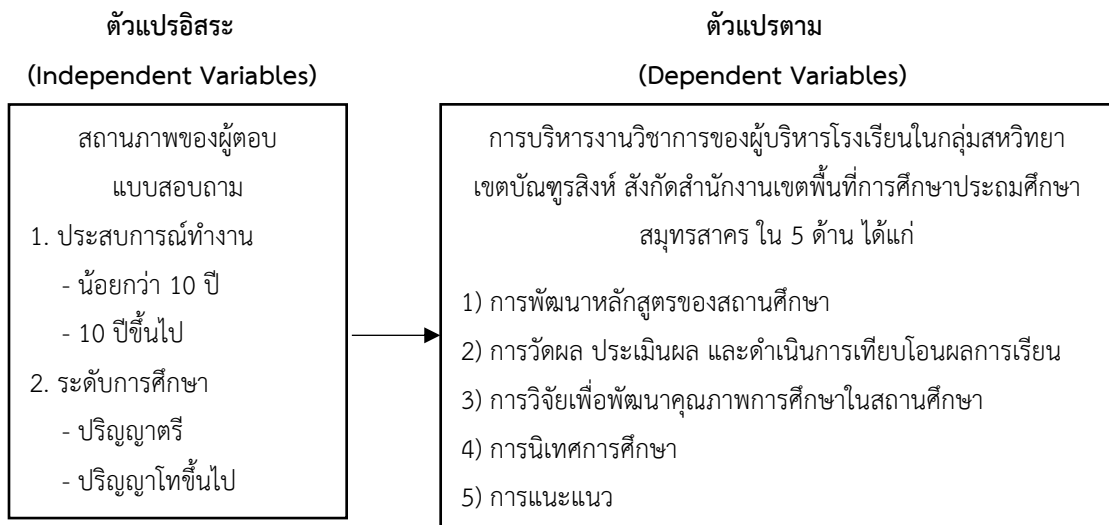
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาช

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที่แบบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑิตบุรีสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สรุปผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑิตบุรีสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑิตบุรีสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาตนเองและครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรสำหรับครู และผู้บริหารโรงเรียนแก้ไข้ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารโรงเรียนจัดทำหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

1.2 ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑิตบุรีสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านวางแผนกำหนดระยะเวลาการวัดผล ประเมินผล และจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเวลาเรียนสำหรับข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนและการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบคุณภาพการวัดผลประเมินผลให้ตรงตามตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้บริหารโรงเรียนกำกับติดตามมีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดไว้ตามลำดับ

1.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครู บุคลากรในโรงเรียนให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำความรู้และทักษะมาพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเปิดโอกาสให้ครูอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนครู ให้ทำวิจัยในชั้นเรียนและทำเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับ หรือเลื่อนวิทยฐานะ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการดำเนินงานด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อทบทวนแก้ไขหรือแสวงหายุทธวิธีใหม่มาปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการนิเทศการศึกษาพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการจัดการเรียนการสอน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และคณะครู เพื่อการยอมรับในการนิเทศ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในและผู้บริหารโรงเรียนของท่านกำกับติดตามการนิเทศอย่างเป็นระบบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการนิเทศตามแผนและโครงการที่กำหนดตามปฏิทินปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านการแนะแนว พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการแนะแนว พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดบริการศึกษาต่อสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และประกอบอาชีพแก่นักเรียน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนมีการบริการจัดปายนิเทศและเอกสารแนะแนว ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดบริการติดตามผลนักเรียนชั้น ป.6 และ ม.3 และผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมแนะแนวที่ทำให้นักเรียนมีความรู้ และประสบการณ์ด้านการศึกษาต่อ อาชีพ และบุคลิกภาพ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการประเมินของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา พบว่า

2.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามการประเมินของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป และน้อยกว่า 10 ปี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามการประเมินของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปและปริญญาตรีพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีประเด็นสำคัญ อภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การประเมินของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครใน 5 ด้าน ตามการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษานั้นเห็นถึงความสำคัญในเรื่องงานวิชาการ และมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาได้แก่ด้านการแนะแนว และน้อยสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการนิเทศการศึกษาตามลำดับ สอดคล้องกับ ฤวิลา ทิมมา (2558: 94) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ กับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการโดยรวมและในแต่ละงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วรเวทย์ แป้นนอก (2558: 111) ได้ศึกษาการใช้อำนาจและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลวิจัยพบว่า การใช้อำนาจและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอภิชาติ แก่นน้อย (2559: 78) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์ G-BACS สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัฐพล พระวิฑูรย์ (2557) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนมัธยมอำแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลวิจัยพบว่า ครูที่สอนในกลุ่มโรงเรียนมัธยมอำแม่จัน จังหวัดเชียงราย ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของในกลุ่มโรงเรียนมัธยมอำแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับวรเวทย์ แป้นนอก (2558: 111) ได้ศึกษาการใช้อำนาจและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลวิจัยพบว่า การใช้อำนาจและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งพบว่าโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการจัดทำหลักสูตรให้มีความมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนและการสอน

3. ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเปิดโอกาสให้ครูอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

4. ผู้บริหารควรมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน

5. ผู้บริหารควรมีการจัดบริการศึกษาต่อสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และการประกอบอาชีพแก่นักเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงการบริหารงานวิชาการสู่ความสำเร็จของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑิตบุรีสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑิตบุรีสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ (2545). *ท้องถิ่นกับการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- จรูณี แก้วเอี่ยม. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จิตติมา วรธรรมศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ การพิมพ์ 3.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ปริญญาพร ขุนพรม. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.
- ปิยนุช ทองพรม. (2550). *ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในเขตอำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พจณี เทียมศักดิ์. (2543). *ปฏิสัมพันธ์ของการเรียนรู้ในชุมชนและโรงเรียน*. ปรียญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2555). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- รุสนานี ลอเซ็ง. (2556). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อิลฮาม อาเก็ม. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- Liu, Ching-Jen. (1985). An Identification of principle instructional leadership behavior in effective high school. *Dissertation Abstracts International*. 46(4): 861-A
- Marmon, D.H. (2002). Core competencies of professional service providers in federally funded education programs. *Dissertation Abstracts International*. 63(12): 4172A

Marsh, C.J. (1997). *Key Concepts for Understanding Curriculum*. London: Falmer Press.

Stefano, M.D. (2008). *School effectiveness: The role of principle in a leading public secondary school in Santa Fe Province*. Retrieved from <http://digitalcommons.Librabies.columbia.edu/dissertations/AA13091243>

Taba, Hilda. (1962). *Curriculum development: theory and practice*. New York: Brace & World.

Williams. (1994). *Clinical Supervision Implementation Strategies and Behavioral Changes: An Ethnography of Elementary School Personal*. *Dissertation Abstracts International*. 54(7): 2425-A.

การบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน

ในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร

Information system management in the new normal of Bangkok District

School under Bangkok Metropolitan Administration

ภิญญาพัชญ์ รัมภ์¹, ธัญศญา ธรรมโสภณ² และจตุรรัตน์ นรินทร์³

Phinyaphat Raman¹ Thansaya Thamsophon² and Chutharat Nirandon³

¹⁻³คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹⁻³Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: pinyapachramun@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 108 คน วิธีการดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ, ยุควิถีใหม่

ABSTRACT

These objectives of this research were: 1) to study the information system management in the new normal of Bangkok District Schools under Bangkok Metropolitan Administration; and 2) to compare the information system management in the new normal of Bangkok District Schools under Bangkok Metropolitan Administration, classified by educational level and job experience.

Research methodology was a survey research. The population, totaling 135 persons, include teachers in Bangkok District Schools. Samples, totaling 108 persons, obtained via Stratified Random Sampling Method. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study of research problem; (2) research design; (3) data collection and analysis; and (4) research report writing. The instruments used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings were as follows: 1) Information system management in the new normal of Bangkok District Schools under Bangkok Metropolitan Administration overall were at high levels; and 2) information system management in the new normal of Bangkok District Schools under Bangkok Metropolitan Administration, classified by educational level, in overall were different with statistical significance at .05 level, and there were different in overall when classified by job experience.

Keywords: Information System Management, New Normal

บทนำ

ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จำเป็นอย่างยิ่ง ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน ต้องมีการวางแผนเตรียมความพร้อมรับมือสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว ที่จะส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการเรียนการสอน และสุขภาพของนักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในครั้งนี้มีความรุนแรงและขยายตัวในวงกว้างอย่างรวดเร็วมากกว่าที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีแนวโน้มที่จะเกิดการระบาดในโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศให้โรงเรียนในสังกัดและในกำกับ เลื่อนการเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ออกไป พร้อมทั้งได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อไม่ให้เกิดการเลื่อนวันเปิดภาคเรียนกระทบต่อโอกาสในการเรียนรู้และสิทธิของนักเรียน โดยให้ผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง เตรียมความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ การจัดการเรียนการสอน และภารกิจอื่น ๆ เพื่อรองรับการเปิดภาคเรียน ต้องสื่อสารและทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ซึ่งอาจใช้รูปแบบการเรียนการสอนทางไกลหรือรูปแบบอื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ปัจจุบันระบบการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ทั้งในองค์กรภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ไม่จำกัดเรื่องอุปกรณ์ วันเวลา และสถานที่เรียน ซึ่งเป็นการลดช่องว่างทางการศึกษา ทำให้ทุกคนสามารถเข้าเรียนรู้ได้เท่าเทียมกันตลอด 24 ชั่วโมง e-Learning ย่อมาจากคำว่า Electronic Learning เป็นการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ ซีดีรอม/ดีวีดีรอม เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เครือข่ายเอ็กซ์ทราเน็ต เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ดาวเทียม โทรศัพท์มือถือ อุปกรณ์พกพาหน้าจอสัมผัส โดยที่ผู้เรียนสามารถเข้าเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ได้ตามอัธยาศัยได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา ผ่านทางหน้าเว็บไซต์ในรูปแบบสื่อมัลติมีเดีย ไม่ว่าจะเป็นข้อความ เสียง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และวิดีโอ อีกทั้งผู้ใช้งานสามารถทำการโต้ตอบได้เสมือนการนั่งเรียนในห้องเรียนปกติ (สิริพร อินทสนธิ, 2563)

ข้าพเจ้าในฐานะครู ประสบกับปัญหาหลายประการ เช่น บุคลากรของโรงเรียนขาดความรู้เรื่องระบบสารสนเทศ ไม่มีประสบการณ์ อีกทั้งยังไม่เห็นความสำคัญที่จะใช้ประโยชน์จากข้อมูลและระบบสารสนเทศจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น นับว่าเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน เพราะจะเป็นผลกระทบต่อการบริหารระบบสารสนเทศโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาระบบสารสนเทศในโรงเรียนของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการประเมินเกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** ในการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การจัดเก็บข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) การนำข้อมูลไปใช้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนขนาดกลางในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนขนาดกลางในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 103 คน โดยจากการกำหนดจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรของขนาดโรงเรียน

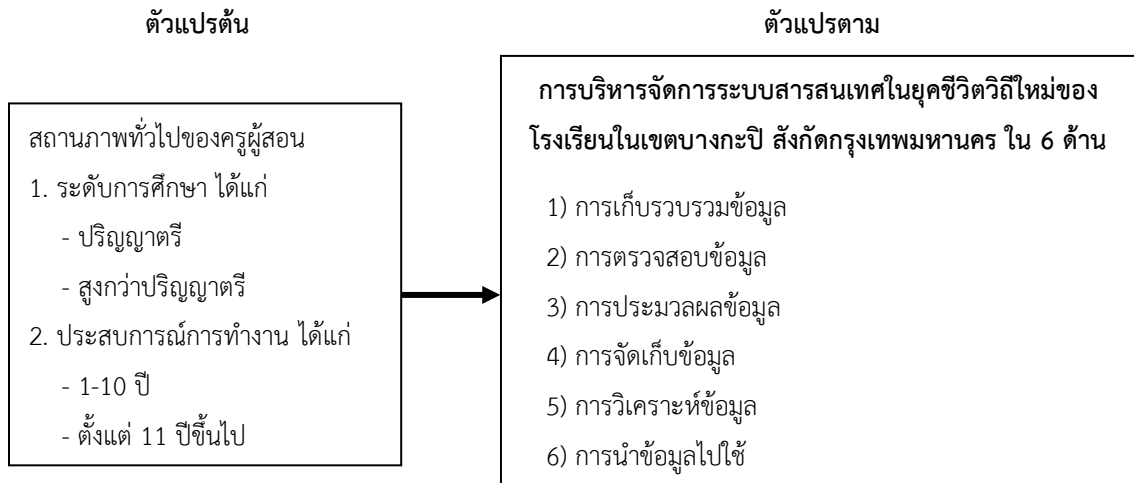
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การจัดเก็บข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) การนำข้อมูลไปใช้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การจัดเก็บข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) การนำข้อมูลไปใช้ โดยผู้ศึกษาจำแนกตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งสามารถประมวล เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนขนาดกลางในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนขนาดกลางในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 103 คน โดยจากการกำหนดจากตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรของขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระบบสารสนเทศ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การจัดเก็บข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) การนำข้อมูลไปใช้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลในเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เว็บไซต์ และการวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารระบบสารสนเทศ นำแนวคิดหลักการและข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควมศึกษานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขเพื่อความถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ สำหรับใช้เก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลาง ในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 103 ฉบับ พร้อมนัดเก็บ ในวันถัดไป

4.3 นำแบบสอบถามกลับคืน และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 103 ฉบับ

4.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์คัดฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 103 ฉบับ และนำคณนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์สถานภาพของสถานภาพทั่วไปของครูผู้สอนโดยใช้ค่าร้อยละ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

5.2 การวิเคราะห์การบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การจัดเก็บข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) การนำข้อมูลไปใช้ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

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

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน ในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่า t-test (Independent t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้ มีดังต่อไปนี้ 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 4) การทดสอบค่าที (independent t-test)

ผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล รองลงมาคือ ด้านการจัดเก็บข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการนำข้อมูลไปใช้

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบสารสนเทศ ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนมาก ส่วนด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการจัดเก็บข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และด้านการนำข้อมูลไปใช้ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนมาก ส่วนด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการจัดเก็บข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และด้านการนำข้อมูลไปใช้ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูได้โอกาสมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จึงมีความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ อีกทั้งสามารถออกแบบระบบจนได้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน และสามารถสืบค้นได้ง่าย ส่งผลให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณะ วัฒนภักดีกิจ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านมะขามทานตะวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ให้มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการทั้ง 7 ด้านอย่างเป็นระบบนั้น ซึ่งพบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความภาคภูมิใจและชื่นชมในผลงาน มีความรู้ความเข้าใจ สามารถออกแบบระบบจนได้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน และสามารถสืบค้นได้ง่าย ส่งผลให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สีสุข (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการระบบสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม พบว่า สภาพการจัดการระบบสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นสรุปข้อมูลสารสนเทศตามความต้องการของสถานศึกษา ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวดเร็วและถูกต้องจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลจำเป็นต้องทำโดยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์

1.1 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่ดี มีความน่าเชื่อถือเหมาะสม และถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรา กัลปะ (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดการระบบสารสนเทศในโรงเรียนวัดห้วยเหินหวาย “บุญสิริวิทยา” ด้านการรวบรวมข้อมูล พบว่า การมีแนวปฏิบัติการจัดเก็บข้อมูลที่ดีและมีเครื่องมือที่อำนวยความสะดวก จะส่งผลให้การจัดเก็บข้อมูลมีความเรียบร้อย เป็นหมวดหมู่ และสะดวกต่อการนำมาใช้ประโยชน์

1.2 ด้านการตรวจสอบข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปประมวลผล และอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิรา คงยิ่ง (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดการระบบสารสนเทศทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร พบว่า ด้านการตรวจสอบข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการตรวจสอบข้อมูลเป็น

ขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการเมื่อมีการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจำเป็นต้องมีการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นและหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น จะได้แก้ไขได้ทันทันที

1.3 ด้านการประมวลผลข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีกระบวนการประมวลผลข้อมูล โดยใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องคำนวณ และเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมกับข้อมูล แต่ละประเภท สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิรา คงยิ่ง (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดระบบสารสนเทศทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านการประมวลผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากในขั้นตอนการประมวลผลข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดำเนินการตามขั้นตอนการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงกับความต้องการใช้งาน

1.4 ด้านการจัดเก็บข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเป็นหมวดหมู่ และอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ สะดวกต่อการนำไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิรา คงยิ่ง (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดระบบสารสนเทศทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านการจัดเก็บข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยวางแผนและกำหนดแนวปฏิบัติการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนแต่งตั้งบุคลากรประจำศูนย์สารสนเทศในโรงเรียนเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครให้ความสำคัญกับการจัดเก็บข้อมูล เพราะข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูลให้มีความสะดวกในการเรียกใช้งานสามารถช่วยให้ประหยัดทรัพยากรหน่วยงานและลดความผิดพลาดของงาน

1.5 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมาใช้ เช่น โปรแกรม Excel, SAS, SPSS เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และนำผลวิเคราะห์นำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรา กัลปะ (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” พบว่า ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานมีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นแฟ้มอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการค้นหาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ และมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

1.6 ด้านการนำข้อมูลไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนนำข้อมูลที่ได้หลังจากการวิเคราะห์หามาเสนอในรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล เช่น นำเสนอเป็นรูปภาพเป็นกราฟ เป็นตาราง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรา กัลปะ (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” พบว่า ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้วยความชัดเจน ด้วยความกะทัดรัด มีการจัดบริการข้อมูลและสารสนเทศตรงกับผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และสะดวกต่อการนำไปใช้

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การใช้เทคโนโลยีในการทำงานก็ย่อมแตกต่างกันด้วย อีกทั้งผู้บริหารมักมอบหมายงานให้ตามความรู้ ความสามารถ ซึ่งครูแต่ละคนย่อมมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุศมาน หลีสันมะหมัด (2560) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 16 จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน โดยกล่าวว่า ระดับการศึกษามีนั้นเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงระดับการศึกษาของบุคคล เป็นสิ่งที่รับรองว่าบุคคลได้รับการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและชัดเจน และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในยุคชีวิตวิถีใหม่กิจกรรมทุกอย่าง ตั้งแต่กำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนและประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ล้วนแล้วแต่ต้องเกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทั้งสิ้น ส่งผลให้ครูที่ทำงานมานานโดยใช้ระบบการทำงานแบบดั้งเดิม ต้องปรับตัวให้สามารถใช้ระบบสารสนเทศแบบใหม่ได้เหมือนกับครูรุ่นใหม่ และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุช บัวชุม (2561) ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนที่ต่างกันมีความคิดเห็นตรงกันว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเหมือนกันในทุก ๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการบริหาร ให้มีความสอดคล้องกับการทำงานในช่วงชีวิตวิถีใหม่
2. โรงเรียนควรมีการเก็บข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และอัปเดตอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
3. ทางโรงเรียนควรเพิ่มการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประมวลผลข้อมูล เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ฯลฯ
4. ผู้บริหารควรประชุมวางแผนร่วมกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการวางแผนในการรายงานข้อมูลในรูปแบบที่สอดคล้องกับการทำงานในช่วงชีวิตวิถีใหม่ เพื่อให้การจัดการระบบสารสนเทศมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. โรงเรียนควรนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีเมื่อต้องการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการระบบสารสนเทศในโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
2. ควรมีการศึกษาการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนในแต่ละกลุ่มงานของโรงเรียนเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและปัญหาของการจัดการระบบสารสนเทศของแต่ละกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ วัฒนภักดีกิจ. (2558). *การพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านมะขามทานตะวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- ชนพล สีสุข. (2559). *การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการระบบสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปิยะนุช บัวชุม. (2561). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มณฑิรา คงยิ่ง. (2561). *การจัดระบบสารสนเทศทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. เข้าถึงข้อมูลจาก covid19.obec.go.th
- สิริพร อินทสนธิ์. (2563). *โควิด-19: กับการเรียนการสอนออนไลน์ กรณีศึกษา รายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บ. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2563)*.
- อัมรา กัลปะ. (2561). *การจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา”*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุศมาน หลีสินมะหมัด. (2560). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร**Vision of school administrators in 21st century of Bangkapi district schools****under Bangkok Metropolitan Administration**รําไพพรรณ กิจจาเกษมกุล^{*1}, ธัญศญา ธรรมโสภณ² และจุฑารัตน์ นีรันดร³Ramphaiphankitcha Kasemkun^{*1}, Thansaya Thamsophon² and Chutharat Nirandon³^{*1-3}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี^{*1-3}Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: rampaipun14@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 555 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 226 คน วิธีการดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: วิสัยทัศน์, ผู้บริหารโรงเรียน, ศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

This objectives of this research were: 1) to study the vision of school administrators in 21st century of Bangkapi District schools under Bangkok Metropolitan Administration; and 2) to compare the vision of school administrators in 21st century of Bangkapi District schools under Bangkok Metropolitan Administration, classified by education level and job experience. Research methodology was a survey research. The population was 555 teachers in Bangkapi District schools. Sample was obtained via stratified random sampling technique, classified by school size, comprised of 226 teachers in Bangkapi District schools. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study of research problem; (2) research design; (3) data collection and analysis; and (4) research report writing. The instrument for data collection was 5-point level rating scale questionnaires. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings were as follows: 1) the vision of school administrators in 21st century of Bangkapi District schools under Bangkok Metropolitan Administration were overall at high levels; and 2) comparison

of the vision of school administrators in 21st century of Bangkok District schools under Bangkok Metropolitan Administration, classified by education level and job experience were not different.

Keywords: Vision, School, Administrators, The 21st Century

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001-2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้านได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลกการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศความเชื่อมโยงโทรคมนาคมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้ม เกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่น และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหาร ในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556: 70-75) กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (qualities) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) ของผู้นำทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E-Learning 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และความสำเร็จ และ 6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจ และยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกว้างครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม จากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ดังเช่น นานัส (Nanus, 1992: 315), ดุบริน (Dubrin, 1998: 4), เบสและริกกีโอ (Bass and Riggio, 2006: 6) ต่างมีแนวคิดที่สอดคล้องกันที่ว่า ผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม สามารถอธิบายให้เห็นว่าองค์กรในอนาคต มีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์กรที่ประสบความสำเร็จทุกองค์การล้วนมีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

นอกจากนี้การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ยังทำให้ผู้นำมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กร และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรขององค์กรได้ว่าการให้เป็นอย่างไร เพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ โดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษกว่าธรรมดา ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานของ

ผู้บริหารจะต้องมีสายตาวีไกล รั้มาก เห็นมาก ศึกษาและเรียนรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อีกทั้งการแข่งขันที่มากขึ้น (Blumberg and Greenfield, 1986: 228)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลก แห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่สามารถบริหารงานโรงเรียนได้ดี บรรลุตามเป้าหมาย ผู้ได้บังคับบัญชาจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประเมินเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการประเมินเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามแนวคิดบรอน (Braun, 1991) 3 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

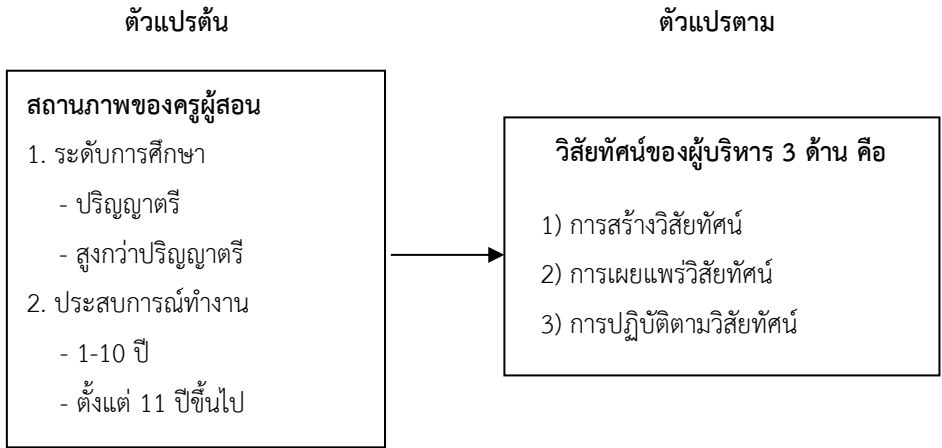
- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 555 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 226 คน โดยจากการกำหนดจากตารางของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละขนาดของโรงเรียน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 2.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครูผู้สอน ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ 1-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
- 2.2 ตัวแปรตาม คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามแนวคิดบรอน (Braun, 1991) 3 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 555 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 226 คน

โดยจากการกำหนดจากตารางของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งตามขนาดของโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถาม ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน จำนวน 18 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลในเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

เว็บไซต์ และการวิจัยที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน นำแนวคิดหลักการและข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถาม ที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอขอแนะนำจากอาจารย์ ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และแก้ไขเพื่อความถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ สำหรับใช้เก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ครูโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 226 ฉบับ และนัดเก็บแบบสอบถามในสัปดาห์ถัดไป

4.3 แบบสอบถามที่ได้รับกลับมา 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถาม

4.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบถาม ใช้ร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่า 5 ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สำหรับการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัด กรุงเทพมหานคร นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ กำหนดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535)

4.51 ถึง 5.00 หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 ถึง 4.50 หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.51 ถึง 3.50 หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 ถึง 2.50 หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1.00 ถึง 1.50 หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้ 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 4) การทดสอบค่าทีชนิดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (independent t-test)

ผลการวิจัย

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์

2. การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2.1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในภาพรวมองค์กร บนพื้นฐานของข้อมูลสภาพแวดล้อม และต้องอาศัยผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กรที่มีความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ประสบผลสำเร็จทำให้องค์กรมีความมั่นคง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงให้ความสำคัญกับการนำวิสัยทัศน์มาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลัยพร สาวิสัย (2563) ศึกษาเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองโดยรวมในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในยุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองมีการอบรมและพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงานที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน มีแนวทางการปฏิบัติที่ บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายได้จริงและสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษาทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกันทั้งจากภายในและนอกสถานศึกษา คอยดูแลตรวจสอบ กำกับติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็น เพื่อนำมาสร้างวิสัยทัศน์ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และตรงตามความต้องการของแต่ละคน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งผลให้เกิดการผลักดันให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยา ชินกะธรรม (2557) ศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนแผนที่เดินทางขององค์กร รายละเอียดทุกอย่างในวิสัยทัศน์จะช่วยให้องค์กรเดินไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา การที่มองเห็นอนาคตได้ชัดเจนจะทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหา และเตรียมการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจตามได้เป็นอย่างดี มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถทำให้ผู้ฟังหรือผู้รับสารมีความเข้าใจในสิ่งที่สื่อสารออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ไชยเจริญ (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เร่งรัดการประชาสัมพันธ์ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเชิงรุก เชิงลึกและเชิงกว้างในรูปแบบที่หลากหลายและต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือสร้างเครือข่ายของหน่วยงานต้นสังกัด และต่างสังกัด

สื่อมวลชนองค์กรเอกชน ชุมชน สถาบันศาสนา สถาบันสังคม ตลอดจนบุคคล และครอบครัวในการประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเชิงลึก และเชิงกว้าง ทุกรูปแบบยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว

1.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีทักษะความเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยของ มาลัยพร สาวีสัย (2563) ศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้มาสู่การปฏิบัติได้จริง มีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการขององค์กรแผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติการ ด้วยการชักนำส่งเสริม ริเริ่มและเพิ่มอำนาจให้บุคลากรสามารถนำวิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริงตามภาระหน้าที่และบริบทของแต่ละบุคคล

2. การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตบางกะปิ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการประเมินเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่เหมือนกัน ประกอบกับในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมและรวดเร็วขึ้น ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ หาดแก้ว ทองขาว (2558) ศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษา คือความเจริญงอกงามเป็นการจัดประสบการณ์ ที่เหมาะสมให้กับคน จนเกิดการพัฒนาระบวนการคิด

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีการประเมินเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา จัดโครงสร้างสถานศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการบริหาร การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรในการจัดทำวิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หาดแก้ว ทองขาว (2558) ศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวิสัยทัศน์สามารถปลูกฝัง ได้โดยการอบรม จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรโน้มน้าวให้ครูมุ่งมั่น เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวม เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ และดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

2. ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ควรศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0
3. ควรทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉันทยา ชินกะธรรม. (2557). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มาลัยพร สาวิสัย. (2563). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการค้นพบใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564)*. รายงานสรุปผลการประชุมประจำปี 2558 ณ ศูนย์แสดงการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แผนปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- หาดแก้ว ทองขาว. (2558). *วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Jerry Bruce, Braun. (1991). An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship of School Climate. *Dissertation Abstracts International*, 52(4): 139-A.

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
Teamwork of The School Administrators in Banmo “Phatthanannukul”
School Under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office

กิริชามณูญ์ แสงสว่าง

Pirachamon Sangsawang

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100031@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 55 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 48 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย และ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

This research objective were: 1) to study the teamwork of school administrators in Banmo "Phatthanannukul" School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office; and 2) to compare the teamwork of school Administrators in Banmo "Phatthanannukul" School under the Saraburi Secondary Educational Service area Office as classified by education level and work experience. This research was a survey. The population was 55 teachers of Ban Mo School “Pattananukul” under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office. The sample was 48 teachers in Banmo "Phatthanannukul" School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis;

(4) research paper writing. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results showed that: 1) the teamwork of school administrators in Banmo "Phatthananukul" School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office, overall was at the highest level. As the highest-level aspect was having common goals and the lowest-level aspect was an open communication; and 2) the comparison of the teamwork of school administrators in Banmo "Phatthananukul" School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office Saraburi, classified by education level and work experience as a whole and each aspect were not different.

Keywords: Teamwork, School Administrators

บทนำ

ในสภาพของสังคมไทยในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคของโลกาภิวัตน์ ทำให้ในปัจจุบันสังคมและวัฒนธรรมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การหลั่งไหลเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อแบบแผนพฤติกรรม ค่านิยมและทัศนคติ ของคนในชาติ ดังนั้น การศึกษานับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากของคนในปัจจุบันนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการศึกษาย่อมนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เป็นมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุมีผล มีระเบียบวินัย กล้าคิด กล้าตัดสินใจ จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพ อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคน

สังคมในยุคปัจจุบันได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพทางด้านร่างกาย และจิตใจ โดยเฉพาะทางการศึกษาหรือการทำงาน มีการแข่งขันสูง จึงส่งผลให้การทำงานในปัจจุบันได้ตื่นตัวและให้ความสนใจต่อการทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหาร ช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์ และสามารถก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (อริศชรา อุ่มสิน, 2560: 1)

ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร จึงทำให้องค์กรต้องวางแผนเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ เป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งแสวงหา แนวความคิดและเทคนิคในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร นักวิชาการบางคนได้ยืนยันว่าการสร้างทีมงานเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่นิยมมากที่สุด เพราะเป็นความพยายามที่จะช่วยกลุ่มให้แก้ปัญหาตนเองโดยการเรียนรู้และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้จริง เพราะแนวคิดการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่จะทำให้สมาชิกสามารถตรวจสอบพฤติกรรมของตนเอง และค้นหาสาเหตุของการกระทำอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงาน และส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

ความสำคัญการทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกันและให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอกัน ระหว่างบุคคลการโดยให้การสนับสนุนและมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกันไม่ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการ

ทำงานทำให้มีอารมณ์แจ่มใสต่อกัน มีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพตระหนักในความสำคัญของตัวเองและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับการให้เกียรติกันโดยใช้วิธีการอภิปรายและประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559: 1)

การทำงานเป็นทีมที่ไม่สมบูรณ์ จึงพบปัญหาการสื่อสารไม่ตรงกัน ส่งผลให้บุคลากรไม่ยอมมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม อาจเกิดความขัดแย้ง ขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สุดท้ายอาจจะเลิกคบหา เพราะไม่หันหน้ามาคุยกันก็ได้ ส่งผลให้ขาดความเชื่อมโยงไม่สามารถทำงานประสพผลดีและไม่มีคุณภาพ และเป้าหมายสำคัญสถานศึกษาขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรค การทำงาน บางอย่างดำเนินงานไม่สำเร็จ งานบางอย่างไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพงานบางอย่างเกิดความล่าช้ากว่ากำหนด ส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดได้

โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ซึ่งแต่ละโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแผนนโยบาย การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นบุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ประสพผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์กรประสพผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” ที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ แต่จากการร่วมทำงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ยังพบปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีม พบว่าการทำงานภายในองค์กร บุคลากรยังมีการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน การปรึกษาหรือการวางแผนในการร่วมกันทำงานยังมีน้อย บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสพผลสำเร็จเท่าที่ควร การสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจ ความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อยส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระฉับกระเฉงในทุกแง่มุม เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร และในด้านสร้างการแข่งขันขององค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553: 11) จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ประเมินการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

2. ครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลหาพันธ์, 2541: 42) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยครูผู้สอนโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 55 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัย ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ (1.1) 1-10 ปี (1.2) 11 ปีขึ้นไป และ 2) ระดับการศึกษา (2.1) ปริญญาตรี และ (2.2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลหาพันธ์, 2541: 42) มี 6 ด้าน จำแนกเป็น 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด มีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967)

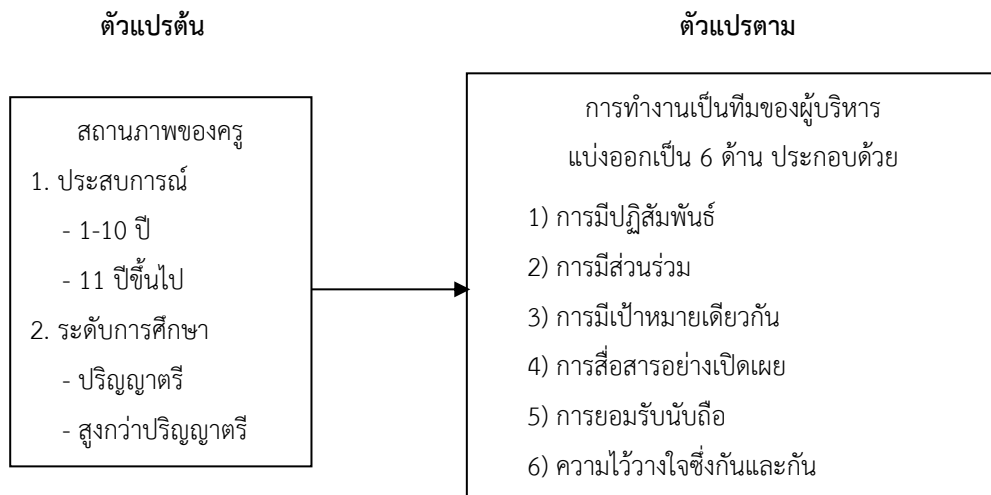
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยใช้ร้อยละ และค่าเฉลี่ย (\bar{X})

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษาโดยใช้ค่าที

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” จำแนกตามการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 75 การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25 จำแนกตามประสบการณ์ ที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33

2. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 การมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู การมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.2 การมีส่วนร่วม พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครูการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานสำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.3 การมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู การมีเป้าหมายเดียวกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และผู้บริหารให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.4 การสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู การสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เมื่อมีปัญหาคืออุปสรรคในโรงเรียนผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.5 การยอมรับนับถือ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู การยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจและผู้บริหารยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.6 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบการประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีตามการประเมินของครู พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร การมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผยตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ตระหนักถึงการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา จึงได้มีการอบรม สัมมนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียน ดังที่มัลลิกา วิชชุกรองครัด (2553: 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญใน

การปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กร จะต้องปรับปรุงอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน กลีบมาลัย (2556: 86) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมีความแปรปรวนร่วมกัน ประมวลร้อยละ 4 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอักษร ใจอ่อน (2562: 43-46) วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า การบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการยอมรับนับถือ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 การมีปฏิสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการปฏิบัติงานของครูเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับสถานศึกษา โดยผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา เห็นงาม (2559: 74) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการทำงานโดยกระบวนกรกลุ่ม เต็มใจในการร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงานเป็นทีมที่ดีผู้ประสานงานจะต้องมีทัศนคติทางบวกและสอดคล้องกับเอริก นที เลอนอบ (2562: 63) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะ การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานเข้ามาร่วมกันทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถ ระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เห็นพ้องต้องกันในการกิจ สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมี สิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิที่ได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ทำให้เกิดความ มั่นใจว่าทุกคน เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้ อย่างชัดเจน

1.2 การมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อ แก้ไขปัญหา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561: 188) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็น

ทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องใน องค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินผลร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน เนื่องจากคณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จและครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

1.3 การมีเป้าหมายเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนา นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผน และกำหนดปฏิทิน ปฏิบัติงานประจำปี ให้กับบุคลากรให้มีความเข้าใจตรงกัน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ้พบว่า ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็น ทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านมีบทบาท อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้การที่จะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น ทีมงานทุกคนจะต้องมีความคิด มีทัศนคติที่ดีในการ ทำงานร่วมกัน ซึ่งรูมิก (Romig) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีการติดต่อที่ดีทั้งสองทางเกิดการคิดใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกัน ได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

1.4 การสื่อสารอย่างเปิดเผย ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนา นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึง ความสำคัญของการสื่อสารอย่างเปิดเผย การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดข่าวสาร และความคิด ได้ตรงตามความต้องการ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำทีม และบุคลากรต่างมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมย่อมดีกว่าการทำงาน เพียงลำพัง การทำงานเป็นทีมได้ช่วยกันระดมความคิด ร่วมกันวางแผนร่วมกัน ลงมือปฏิบัติ ร่วมกันประเมินผล การปฏิบัติงานร่วมกันรับผิดชอบ และร่วมกันภาคภูมิใจในผลงาน

1.5 การยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน บ้านหมอ “พัฒนา นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนมีลักษณะการ ทำงานที่รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความตระหนักว่าทุกคนมี ความสำคัญต่อการทำงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็ม ใจและให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559 : 78) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะครูใน โรงเรียนมีลักษณะการทำงานที่รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันมีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกัน

และกัน มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน

1.6 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนนำเอาวิธีการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใหม่ ๆ ทางการบริหารการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้อย่างสะดวก คอยให้คำปรึกษาแนะนำ มีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินงานด้วยความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคลากรทาง การศึกษาในโรงเรียน สามารถจะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้และไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จันทรจิรา จิตนาวสาร (2559 : 80-81) ได้ศึกษาการศึกษากการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตราด พบว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เพราะคนเราสิ่งที่ต้องการมากไปกว่าค่าตอบแทนก็คือ ความต้องการทางสังคม และความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกันถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นก็อาจหมดกำลังใจในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าในตนเองเมื่อบุคคลมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แล้วจะส่งผลให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เปรียบเทียบการประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีความเข้าใจ มีทิศทางและมุมมองที่ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559: 116) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ แล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การมีปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและน้ำใจอันดีต่อกัน

2. การมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีการประเมินผลงานทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ สามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

3. การมีเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความเข้าใจในทิศทางการทำงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกันที่กำหนดขึ้น ยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

4. การสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้รับรู้ข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย มีการปรึกษาหารือกันอย่างมีเหตุผล มีการติดต่อสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ด้วยความจริงใจและเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในโรงเรียนผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย

5. การยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน ให้ความสำคัญว่าทุกคนมีความเสมอภาคกันในการทำงาน ร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับเหตุผลของกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่การตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรัก ความเมตตาต่อกัน มีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ สามารถให้คำปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง มีความผูกพันกัน สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนครูอย่างจริงใจ มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง แนวทางพัฒนาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหม้อ “พัฒนานาถกุล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*

พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2561 - 2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ

กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กรวิภา งามวุฒิมวงค์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กาญจนา สุระคำ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คะนิง เจริญชัย. (2543). *การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการบริหารองค์การการบริหารส่วนตำบล (อบต.) อำเภอนำพอง จังหวัดขอนแก่น*. ม.ป.ท.

จริยา เห็นงาม. (2559). *ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จันทร์จิรา จิตนาสาร. (2559). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). *ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณพิตรา เสริมศรี. (2559). *การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนสิการณ อนุธกัพัฒน์. (2555). *การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรสวรรค์ สุขสนาน และจรัส อติวิทยากรณ. (2560). *การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศิริพร โกศล. (2560). *ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สังข์ทอง รอดูศึก. (2556). *การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การสร้างทีมงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอนด์เมคสติกเกอร์แอนดีไซน์.
- เสกสรร คำเมืองแพน. (2552). *การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- เอริค นที เลอนอบ. (2562). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- Austin, A. E., & Baldwin, R. G. (1991). *Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching*. Washington, DC: School of Education and Human Development.

- Harwood, S. G. (1992). *Team building and process of change (change process)*. n.p
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill
- McGregor, D., & Burvis. (1970). *Team leadership in action*. Saint Louise: The C.V. Mos.
- Robinson, G. C. (1994). Management in teams: How valuing individualism or collectivism Affects their participation. *Dissertation Abstracts International*, 55(4): 926-A.
- Stott, K., and Walker, A. (1995). *Teams Teamwork & Teambuilding*. Singapore: Prentice Hall.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Team building strategy*. Hampshire: Gower Publishing.

การบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาวิวิทยาควม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
Resource Management at Nathaweewittayakom School under the Secondary
Education Service Area Office Office Songkhla, Satun

กิตติพงษ์ โชติรัตน์^{*1} และสมหญิง จันทร์ไทย²

Kittiphong Chotirat ^{*1} and Somying Chantruthai²

^{*1-2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{*1-2}Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100068.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาวิวิทยาควม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล และ 2) เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาวิวิทยาควม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูโรงเรียนนาวิวิทยาควม จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาวิวิทยาควมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงมาต่ำ คือ ด้านวัสดุ อุปกรณ์รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านอาคารสถานที่ และ 2) ผลการเปรียบเทียบการประเมินการบริหาร ทรัพยากรโรงเรียนนาวิวิทยาควม จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีการประเมินการ บริหารทรัพยากรโรงเรียนนาวิวิทยาควมไม่แตกต่างกัน และ ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประเมินการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนนาวิวิทยาควมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากร, โรงเรียนนาวิวิทยาควม, เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ABSTRACT

The objectives of this study were : 1) to study resource management at Nathaweewittayakom school under the Secondary Education Service Area Office Office Songkhla, Satun; and 2) to compare resource management at Nathaweewittayakom school under the Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun, classified by teaching different types of classes, work experiences and educational level. This research was a survey research. The population included 76 teachers in Nathaweewittayakom school. The instrument used was a five - rating scale. The data were analyzed by descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, t-test and one way ANOVA analysis.

The results of the study showed that: 1) resource management at Nathaweewittayakom school, overall and aspect were at the high level. The highest average aspects were material management, budget management, human resource management and whereas the lowest average aspect was facilities management; and 2) Comparison the assessment of resource management at Nathaweewittayakom

school under the Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun, classified by teaching different types of classes and work experiences, overall and aspect were not different, classified by educational level, overall and aspect were different with statistically significant at the .05 level.

Keywords: Resource Management Nathaweewittayakom School, Secondary Education Area Office Songkhla, Satun

บทนำ

การบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูลนั้น การที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญ คือ 4 M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ในด้านการจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากร การประเมินการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และ เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในส่วนของมาตรา 4 ได้บัญญัติความหมายของการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), 2545: 2) และในหมวดที่ 8 ทรัพยากรและการลงทุนการศึกษา มาตรา 58 ได้มีการให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไว้ว่า ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินมาใช้ในการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือกันในทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เป็นไปสุ่เป้าหมายที่วางไว้ (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์, 2545) การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษามีการอิงส่วนกลางเป็นหลัก การจัดการปัญหาภายในที่ไม่ตรงจุด การบริหารบุคลากรระดับพื้นที่ การศึกษา ความไม่พร้อมของบุคลากร การย้ายบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการของพื้นที่ที่ประสบปัญหา ได้บุคลากรที่ต้องการไม่ตรงตามเวลาที่ต้องการใช้งาน การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามีความล่าช้า

จากความเป็นมาการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม ผู้สนใจจึงสนใจศึกษา การบริหารทรัพยากรที่มีระดับการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และต้องการเปรียบเทียบว่า การบริหารทรัพยากร ด้านช่วงชั้นที่ทำการสอน ด้านประสบการณ์ในการสอน และด้านระดับการศึกษา ในการบริหารทรัพยากรแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา การบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบ การบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามการประเมินครูจำแนกตามช่วงชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่สอนในช่วงชั้นต่างกัน ตามการประเมินของครูต่อการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม ต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ตามการประเมินของครูต่อการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม แตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ตามการประเมินของครูต่อการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญ คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารอาคารสถานที่

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) โรงเรียนนาทวีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 95 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนนาทวีวิทยาคม ในปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 0.89 ซึ่งได้จากการเปิดตามตารางสำเร็จรูป ตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607 -610) ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน

2. เครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนนาทวีวิทยาคม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหาร จำนวน 5 ข้อได้แก่ ชั้นที่ปฏิบัติการสอน ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จำนวน 48 ข้อ โดยแยกตามองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) การบริหารทรัพยากรบุคคล 3) การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และ 4) การบริหารอาคารสถานที่

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด จากตำรา และค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้กำหนดทฤษฎี กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และให้คะแนน

3.4 นำแบบสอบถามคำนวณหาค่า IOC และคัดเลือกเอาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป (กรมวิชาการ, 2545: 65) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

3.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1994: 161) โดยค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.89

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่เป็นโรงเรียนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากรในการจัดเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยใช้ส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 76 คน และได้รับตอบกลับคืน 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้งหมด และจากนั้นทำการป้อนข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระบบข้อมูล ลงรหัสด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ และเสนอเป็นรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางโรงเรียนนาทวีวิทยาคม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จำแนกตามระดับการศึกษาที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา

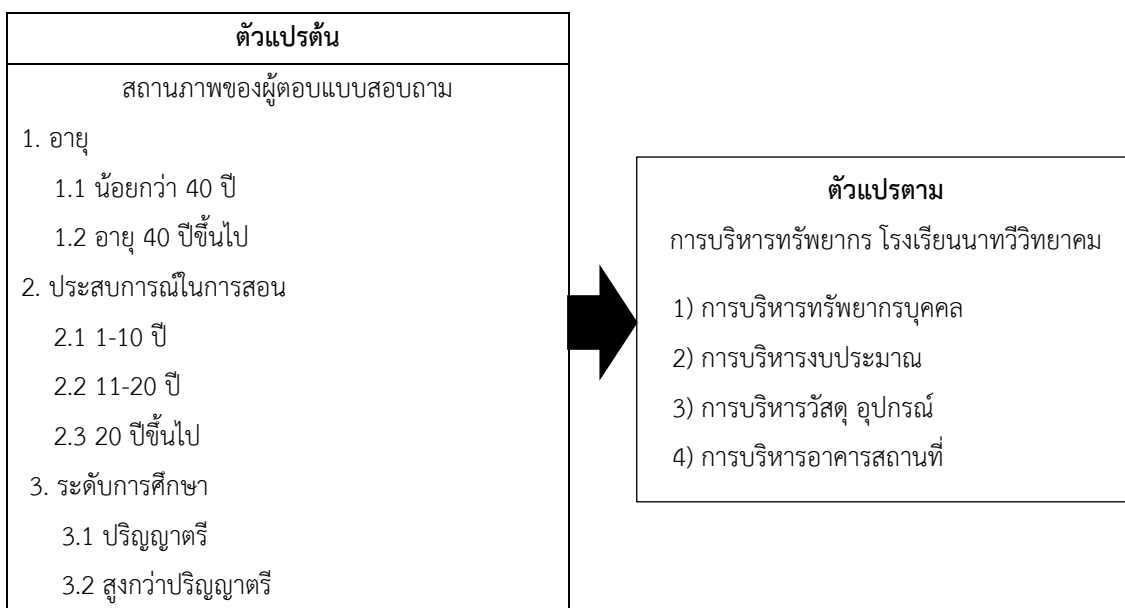
6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทิศทาง (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จำแนกตามการประเมินครูที่สอนแต่ละช่วงชั้น และประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

6.4 ค่าสถิติ F-test สำหรับวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการวิจัยการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยที่ผ่านมาของ (ปรัชญาคัมภีร์ปกรณ์, 2547: 235-400) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์การบริหารทรัพยากร 4 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยการศึกษาการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริหารอาคารสถานที่

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล จำแนกตามตามระดับการศึกษาที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย การบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม ดังนี้

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรทางการศึกษานั้นมีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการโรงเรียนหรือการพัฒนาโรงเรียน ในกระบวนการบริหารจะขาดด้านใดด้านหนึ่งไปไม่ได้จะถือว่ากระบวนการในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอาจจะไม่สมบูรณ์ผลลัพธ์ที่ได้อาจมีประสิทธิภาพลดลง ซึ่งผลการศึกษาทั่วไปนี้มีความสอดคล้องกับ Smith (2007: 934-954) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ หากโรงเรียนมีระบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามไปด้วย ซึ่งในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน 4 M's ประกอบด้วย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการบริหารอาคารสถานที่ จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และในรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งจากผลของการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิสิษฐ ภู่ออด (2553: 139-141) และพระปลัดบุญเจ็ด สุจิตโต และคณะ (2561: 1055-1056) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยที่ผลของการศึกษาพบว่า

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากผลการศึกษาสามารถเรียงลำดับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่บุคลากรครูโรงเรียนนาทวีวิทยาคม ให้ความสำคัญ คือ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารอาคารสถานที่ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ พระปลัดบุญเจ็ด สุจิตโต และคณะ (2561: 1055-1056) ที่พบว่า สภาพการบริหารจัดการมีการปฏิบัติมากที่สุด คือ วัสดุอุปกรณ์ การเงิน บุคลากร และการบริหารจัดการ โดยจะพบว่าปัจจัยที่ทำให้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายเรื่อง อาทิเช่น ปัจจัยภายใน ศักยภาพทางการบริการจัดการ เพศ ระดับช่วงชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ปัจจัยภายนอก สภาพแวดล้อมภายนอก ขนาดสถานศึกษาหรือโรงเรียน ทำเลที่ตั้งของโรงเรียน การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายนอก เป็นต้น ทำให้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของแต่ละโรงเรียนแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน มีความต้องการหรือระดับในการปฏิบัติไม่เหมือนกัน ดังจะเห็นได้จากผลของงานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ดังนี้ พรทิพย์ หลักเฉลิมพร และพรเทพ ฐัฒน (2560: 58-59) ให้ความสำคัญในด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านทรัพยากรบุคคล และด้านวัสดุ อุปกรณ์ เบญจามา เบญจธรรมธร และคณะ (2562: 56-58) ให้ความสำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ กุลนภา เภระวรรณ (2562: 107-109) ให้ความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศ และด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และสุภจรรยา กาใจ (2562: 103-104) ให้ความสำคัญด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน การบริหารบุคลากร และกระบวนการจัดการ

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า มีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญ ซึ่งจากผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Frederick et al. (2004: 212-218) ที่พบว่า ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการดำเนินการทางธุรกิจ โดยบุคลากรจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้ธุรกิจของบริษัทประสบความสำเร็จ และจากการศึกษาการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ต้องมีการปฐมนิเทศบุคลากร มีการกำหนดผังกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรตามที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ ตามที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรเอาไว้ก่อนหน้า ซึ่งสอดคล้องกับสมพิศ ใช้เฮียง และคณะ (2556: 30-34) ที่ว่ากลยุทธ์ในการสร้างเครือข่ายในการใช้บุคคลที่ดีต้องสำรวจความต้องการการใช้บุคลากร และแสวงหา/สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นแกนนำ สร้างความเข้าใจ และประสานขอความร่วมมือในการดำเนินงาน และผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานของธีระพล เพ็ญจันทร์ (2563: 162) ที่ว่าในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักการธรรมาภิบาล

จากการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า การบริหารเงินเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมากที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นทั้งบุคลากร หรือแม้แต่บุคคลภายนอกอย่างผู้ปกครองนักเรียนหรือแม้กระทั่งตัวนักเรียนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Tsang, Mun C. (2001: Abstract) และ Edward, Fiske B. & Helen F. Ladd. (2004) ที่มีการศึกษาเรื่องการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ในส่วนของการเงิน ที่พบว่า ปัญหาทางการเงินส่งผลกระทบต่อ การเรียนของนักเรียนในกลุ่มเด็กนักเรียนผู้ยากจน และเป็นปัจจัยปัญหาทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ การศึกษาไม่พัฒนาเท่าที่ควร และนอกจากนั้นบุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายรวมถึงแผน การใช้จ่ายงบประมาณ จากบุคลากรภายในโรงเรียน มีแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานกำหนดตามเวลาของปีงบประมาณ มีคณะกรรมการประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่เน้นถึงความประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาสอดคล้องกับสมพิศ ใช้เฮียง และคณะ (2556: 30-34) และธีระพล เพ็ญจันทร์ (2563: 162) ที่พบว่า การใช้เงินและงบประมาณโรงเรียนต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบอย่างเคร่งครัด มีความคล่องตัว โปร่งใส มีระบบตรวจสอบ ซึ่งคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของเพ็ญพร

แก้วมาก และพัชรา เดชโสม (2563: 189-191) ที่ให้ความสำคัญกับการให้ผู้บริหารจัดการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาการใช้งบประมาณ และการประเมินผลการใช้เงินและงบประมาณ ที่ช่วยให้การใช้เงินมีประสิทธิภาพ เกิดความประหยัดและคุ้มค่า

จากการศึกษาด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ มีการให้ความสำคัญกับการจัดทำแผน การจัดซื้อ-จัดจ้าง วัสดุ อุปกรณ์ทุกรายการ รวมถึงการประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับการจัดซื้อ-จัดจ้าง การเก็บรักษา วัสดุ อุปกรณ์ มีการจัดตั้งคณะกรรมการในวิเคราะห์วางแผนการจัดซื้อ-จัดจ้าง และมีการร่วมมือกัน ช่วยกันระดม แสวงหา วัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรทุกฝ่าย และมีกระบวนการดูแลรักษาอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ ไข่เอียง และคณะ (2556: 30-34) ในเรื่องของการใช้วัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ร่วมกัน ที่มีแนวทางปฏิบัติ คือ สสำรวจประเภทความต้องการการใช้และแสวงหาแหล่ง วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ จากโรงเรียนที่มีความพร้อมหรือโรงเรียนใกล้เคียง นอกจากนั้นมีการจัดทำทะเบียนข้อมูลสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ ที่ต้องการใช้ มีการประสานความร่วมมือร่วมจัดตั้งเครือข่ายการใช้วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ รวมถึงการจัดหางบประมาณ เพื่อการปรับปรุงซ่อมแซม

จากการศึกษาด้านการบริหารอาคารสถานที่ มีการให้ความสำคัญกับการใช้อาคาร สถานที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์คุ้มค่า ต้องมีการตรวจสอบ ติดตามผลการใช้อาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการกำหนดให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการใช้ ดูแลรักษาอาคารสถานที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ ไข่เอียง และคณะ (2556: 30-34) ในเรื่องของการใช้อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน ที่มีแนวทางปฏิบัติ คือ สสำรวจประเภทความต้องการการใช้อาคารสถานที่และแหล่ง เรียนรู้ภายใน และแสวงหาอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ภายในจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ สร้างความเข้าใจ และประสานขอความร่วมมือ เพื่อขอใช้อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ภายในร่วมกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จากครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จำแนกตามระดับการศึกษาที่สอน พบว่า จากการเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นระดับที่ทำการสอน ไม่เป็นความจริง เพราะบุคลากรครูที่มีช่วงชั้นระดับที่ทำการสอนแตกต่างกันสามารถบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนนาทวีวิทยาคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของวิมาลย์ ลีทอง (2563: 160-166) ที่พบว่า ตำแหน่งช่วงชั้นระดับที่ทำการสอนและประเภทโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จากครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า จากการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร มีสมมติฐานการศึกษาที่ไม่เป็นความจริง เพราะบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันสามารถบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนนาทวีวิทยาคมไม่แตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิมาลย์ ลีทอง (2563: 160-166), พิกุล ถนอมขวัญ (2558: 199-201), พรทิพย์ หลีกเฉลิมพร และพรเทพ ฐัฒน (2560: 58-59), ณัฏฐิดา ขวัญหวาน และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2562: 580-581), เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 104-105) และสิรินญา ศิริประโคน (2561: 82-84) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของพิสิษฐ ภู่ออด (2553: 139-141), ขวัญแก้ว จันทร์รัตน์ (2562: 76-77) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเบญจภาภา เบญจธรรมธร และคณะ (2562: 56-58) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จากครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เป็นความจริง เพราะบุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันสามารถบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนนาทวีวิทยาคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี

ความสอดคล้องกับผลการศึกษาของขวัญแก้ว จันทรัตน์ (2562: 76-77) ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของสิรินญา ศิริประโคน (2561: 82-84) และเบญจามา บุญจรรยาธรรม และคณะ (2562: 56-58) ที่พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการกำหนดและวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรระยะสั้นระยะยาว 3 - 5 ปี และการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเปิดเผยได้ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนและจัดอัตรากำลังของบุคลากรให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน พร้อมทั้งสามารถตรวจสอบได้และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานได้เป็นระยะ ๆ

2. ด้านการบริหารงบประมาณ โดยเฉพาะการนำผลการประเมินการใช้จ่ายเงินงบประมาณ มาวิเคราะห์ปรับปรุงการใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปฏิบัติอย่างรัดกุม และมีการตรวจสอบโดยใช้ระบบควบคุมภายใน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และมีแผนเตรียมพร้อมรับมือเมื่อเกิดเหตุการณ์สุดวิสัยขึ้นหรือมีการปรับแผนการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับสถานะการที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ โดยเฉพาะการมีระบบการเบิกจ่ายวัสดุ - อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ละเอียด รอบคอบ เพื่อความพอเพียงในการบริหารจัดการศึกษา รวมไปถึงมีการลงทะเบียนวัสดุ - อุปกรณ์ อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

4. ด้านการบริหารอาคารสถานที่ โดยเฉพาะการมีเจ้าหน้าที่ดูแล ซ่อมแซม อาคารสถานที่ที่ชำรุดให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ดูแล ความปลอดภัยจากการใช้อาคารสถานที่ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ให้มีสภาพพร้อมใช้และใช้งานได้อย่างปลอดภัยเพื่อใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนนาทวีวิทยาคมรวมด้วย
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษากับการบริหารงานอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรรณิการ์ ทรัพย์สิน. (2558). *ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชา การบริหารและการจัดการศึกษา. เข้าถึงข้อมูลจาก <https://sites.google.com/sitenarubadininterschool/phl-ngan/thvsdi-kar-brihar-kar-suksa>
- กุลนภา เภระวรรณ. (2562). *การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ. (2561). *แนวคิดและทฤษฎี Frederick W. Taylor ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Principle of Scientific Management)*. เข้าถึงข้อมูลจาก www.iok2u.com/index.php/article/innovation/262-frederick-w-taylor-principle-of-scientific-management
- เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ. (2561). *ปัจจัยในกระบวนการผลิต 4 ด้าน (4M in Production Process)*. เข้าถึงข้อมูลจาก www.iok2u.com/index.php/article/e-book210-4m-in-production-process-4
- จรรุวรรณ สิทธิโชค. (2556). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของครูสภา*. เข้าถึงข้อมูลจาก www.gotoknow.org/posts/452621
- เฉลิมชัย สมท่า. (2547). *การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ถวิล เกื้อกุลวงษ์. (2550). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ทัศนีย์ สุขทวี และกัญญ์ชกร นิลวรรณ. (2559). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ตามหลักการบริหาร 4M โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 6(2):240-241.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงาน เขต 2*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ฉนิสา คูประเสริฐ. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริง ในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธีระพล เพ็งจันทร์. (2563). แนวทางเพื่อการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดบึงกาฬ. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17(77): 162.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2546). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ประภาพร โสภารักษ์. (2558). *การบริหารและการจัดการสถานศึกษา เอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชาบริหารและการจัดการศึกษา*. เข้าถึงข้อมูลจาก <https://sites.google.com/site/narubadininterschool/phl-ngan/kar-brihar-laea-kar-cadkar-sthan-suksa>
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ. (2547). *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษาหน่วยที่ 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). (น.235-400). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ. (2545). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. ในประมวลชุดวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. (น.2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรทิพย์ หลักเฉลิมพร และพรเทพ ฐัฒน. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 4(1): 58-59.

- พิกุล ถนอมขวัญ. (2558). สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 5(1), (มกราคม - เมษายน 2558). 199-201.
- พระปลัดบุญเจ็ด สุจิตโต, สมศักดิ์ บุญปู, และพระครูกิตติญาณวิสิฐ. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 7(4), (กรกฎาคม-สิงหาคม 2562), 1055.
- พิสิษฐ ภูรอด. (2553). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. เข้าถึงข้อมูลจาก <https://dictionary.orst.go.th>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น. (2557). *ความหมายและความสำคัญของการบริหาร*. เข้าถึงข้อมูลจาก <https://sites.google.com/site/poppypresent1/page1>
- โรงเรียนนาทวีวิทยาคม. (2564). *บุคลากร*. เข้าถึงข้อมูลจาก <http://nt.ac.th/personal/?cid=1>
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สาลี ประทุมวงศ์. (2560). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี 2557-2558*. (น.1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุวัฒน์ จำเพียร. (2552). *นโยบายการบริหารสถานศึกษา*. เข้าถึงข้อมูลจาก <http://krusuwatt.blogspot.com/2009/06/blog-post.html>
- สมเดช สีแสง. (2560). *คู่มือบริหารโรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ*. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู. 303-304.
- สมพิศ ไข่เฮียง, ปิยะพงษ์ สุเมตติกุล และพฤษณี ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตเมืองและชนบท. *วารสารครุศาสตร์*, 41(3): 30-34.
- หนึ่งฤทัย มั่นคง, สหัตพงษ์ พิทอนวร, ธนัญญา คุณสุข, สุทธิกานต์ รอดเรือง และธีรังกูร วรบำรุงกุล. (2561). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0*. Humanities, Social Sciences and arts.12(2), (March-April), 449.
- อนันต์ศักดิ์ สร้างคำ. (2554). *ความหมายของแนวคิดและทฤษฎี*. เข้าถึงข้อมูลจาก <https://sites.google.com/site/anansak2554/naewkhid>
- อารีรัตน์ สนวนหลวง, นริศานันท์ เดชสุระ, และปฤชญา ชนะวรราช. (2560). การนำเสนอกระบวนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(2): 150-153.

การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1
The Participation on Internal Quality Assurance of Kalua Nuea Group Under
The Narathiwat Primary Educational Area Office 1

นุสไอนี ยูโซ๊ะ

Noosainee Usaf

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: teacherchi01@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งตามภาระงาน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำนวน 113 คน วิจัยดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 4) ครูที่มีตำแหน่งภาระหน้าที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายใน, การมีส่วนร่วม

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the participation on internal quality assurance of Kalua Nuea group under Narathiwat primary educational service area office 1 and 2) to compare the level of the participation on internal quality assurance of Kalua Nuea group under Narathiwat primary educational service area office 1, classified by gender, work experience and position workload. This research was survey research. The population, totaling 151 persons, included teachers in Kalua Nuea group under Narathiwat primary educational service area office 1. Sample, totaling 113 persons, obtained

via stratified random sampling technique comprised of teachers in Kalua Nuea group. Research procedure consist of 4 steps: (1) study research problems (2) research design (3) data collection and analysis data (4) research paper writing. The instrument was a 5 rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were: Percentage, Mean, Standard Deviation and hypothesis testing by independent t-Test.

Major Finding: 1) the participation on internal quality assurance of Kalua Nuea group under Narathiwat primary educational service area office 1 was a high level in overall, 2) the participation of different genders' teachers towards of Kalua Nuea group under Narathiwat primary educational service area office 1 were not different. 3) the participation of different work experience towards of Kalua Nuea group under Narathiwat primary educational service area office 1 were not different. and 4) the participation of different position workload towards of Kalua Nuea group under Narathiwat primary educational service area office 1 were different at .05 statistically significant.

Keywords: Internal Quality Assurance, The Participation

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้มาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ หมวดที่ 6 มาตรา 47 ได้ระบุให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกและได้ดำเนินไว้ในมาตรา 48 ให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551: 133) การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น (สุภาวดี ตรีรัตน์, ม.ป.ป) กระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554: 2)

ครูเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การประกันคุณภาพภายในก็เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ที่ต้องให้ความร่วมมือ ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของครูในการประกันคุณภาพภายในควรมีการเตรียมความพร้อมของตนเอง โดยทำการศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ ขั้นตอนในการประเมินผลภายใน รวมทั้งพยายามสร้างเจตคติที่ดีต่อการประเมินภายใน ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของการประเมินผลภายใน เช่น เข้าร่วมพิจารณาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลภายในสถานศึกษา ร่วมกันพิจารณาจัดสร้างเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลลักษณะต่าง ๆ ในกระบวนการประเมินผลภายใน ร่วมกันสำรวจเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและร่วมกันสรุปผลการประเมิน ร่วมกันกำหนดจุดประสงค์ กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเอง และร่วมกันกำหนดเกณฑ์การตัดสินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่หลักหรือหน้าที่ประจำที่รับผิดชอบอย่างมีระบบ ตามกระบวนการและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ได้นำนโยบายและจุดเน้นสำคัญตามกลยุทธ์หลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรอบการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมทั้งองค์กร ยึดหลักธรรมาภิบาลให้ความสำคัญในด้านความโปร่งใส ถูกต้อง มีคุณธรรม รวมทั้งกระจายอำนาจการบริหาร

จัดการบุคลากรให้ทุกระดับมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และกำหนดจุดเน้นในแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ข้อ 8 “สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก” อย่างไรก็ตาม โรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ เป็นโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทั้งหมด 8 โรงเรียน ประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 แห่ง และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 แห่ง จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมจำนวนบุคลากรแต่ละโรงเรียนยังถือว่าขาดแคลนอัตรากำลัง ประชากรครูมีการโยกย้ายกลับถิ่นฐานอยู่เป็นประจำ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่เป็นสัดส่วนมากในกลุ่มกะลวอเหนือ ครูที่ประจำการอยู่ในถิ่นฐานเพียงโรงเรียนละไม่กี่คนจึงต้องรับผิดชอบภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนทั้งหมดในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหาร และระบบการประกันคุณภาพภายใน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2564: 20)

ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านเขาต้นหยงมิตรภาพที่ 153 ซึ่งเป็นโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารสถานศึกษาหรือต้นสังกัด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ดำเนินงาน พร้อมทั้งปรับปรุงการประกันคุณภาพสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งตามภาระงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต่างกัน
3. ครูที่มีตำแหน่งตามภาระงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 151 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 113 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) เพศ (1.1) ชาย (1.2) หญิง 2) ประสบการณ์ทำงาน (2.1) ชาย (2.2) หญิง 3) ตำแหน่งตามภาระงาน (3.1) ฝ่ายบริหารวิชาการ (3.2) ฝ่ายบริหารบุคคล (3.3) ฝ่ายบริหารงบประมาณ และ (3.4) ฝ่ายบริหารทั่วไป

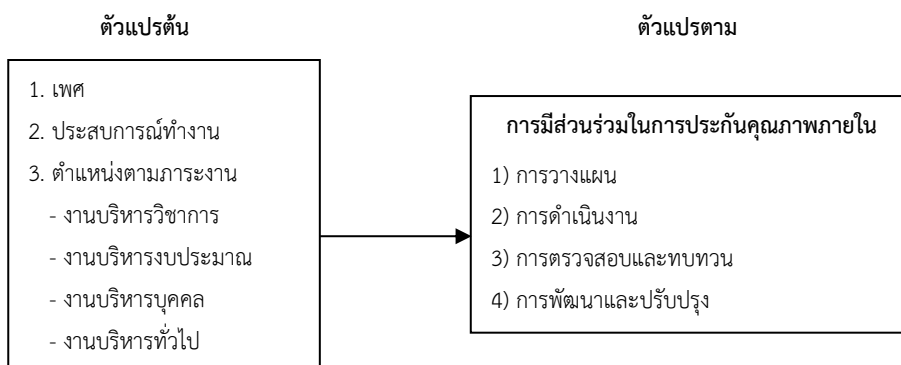
2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของครูในโรงเรียนกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming, 1986) ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การดำเนินงาน 3) การตรวจสอบและทบทวน และ 4) การพัฒนาและปรับปรุง

3. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งตามภาระงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 113 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาคโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในการประกันคุณภาพภายในของครูในโรงเรียนกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีวงจรคุณภาพของ เดมมิ่ง (Deming, 1986) หรือวงจร PDCA ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอน การวางแผน (Plan) การดำเนินงาน (Do) การตรวจสอบและทบทวน (Check) และการพัฒนาและปรับปรุง (Action) โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งตามภาระงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: มาตรฐานการเรียนรู้ร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ.2555

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2555

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.90 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 38.10 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 42.50 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 57.50 มีตำแหน่งตามภาระงานด้านบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 39.80 ด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ 14.20 ด้านบริหารงานงบประมาณ ร้อยละ 25.70 และด้านบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 24.40

2. การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบและทบทวนการประกันคุณภาพภายใน ด้านการวางแผนการประกันคุณภาพภายใน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการประกันคุณภาพภายใน เมื่อศึกษารายละเอียดทั้ง 4 ด้าน พบประเด็นสำคัญดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนการประกันคุณภาพภายใน ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครูศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงาน/ โครงการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครูปฏิบัติตามข้อกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านการตรวจสอบและทบทวนการประกันคุณภาพภายใน ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาจากการประเมินผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครูจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน/ โครงการในการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการประกันคุณภาพภายใน ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครูมีส่วนร่วมในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งภาระงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการตรวจสอบและทบทวน และด้านการพัฒนาและปรับปรุงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นการดำเนินการปกติของสถานศึกษาและมีการวางระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ อรุณี ศิริสุขไพบูลย์ (2558) ได้ศึกษาการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ตำบลวังหว้า อำเภอแกลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการตรวจสอบและทบทวน และด้านการพัฒนาและปรับปรุง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำไปอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนการประกันคุณภาพภายใน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครูมีการศึกษาแนวคิดระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัส อติวิทยากรณ์ (2554) ได้กล่าวถึงแนวคิดในเรื่องของลักษณะของการมีส่วนร่วมของบุคคล เนื่องจากความสนใจและความกังวลร่วมกัน ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงตอบสนองความเห็นของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นในการมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา ร่วมรับทราบที่มาของปัญหา เสนอวิธีการสืบค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาร่วมกันค้นหาสาเหตุของปัญหา และสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ร่วมลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนและโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา จัดทำแผนและโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ของแผนและโครงการ ทบทวนแผนและโครงการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 11) กล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจนทำตามแผนตรวจสอบประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาโดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผลพัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของปกครอง สังคมและประเทศชาติ

1.2 ด้านการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะครูมีการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงาน/โครงการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามที่ได้รับมอบหมาย มีบันทึกผลการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความมุ่งมั่นปฏิบัติตามแผนงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และให้ความร่วมมือในการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงาน/โครงการ และการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ อรุณี ศิริสุขไพบูลย์ (2558) พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ตำบล

วังหัว อำเภอกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากรครูจำนวนไม่มาก ครูจึงเป็นผู้ที่จะต้องดำเนินการด้านการประกันคุณภาพภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ในการประกันคุณภาพการศึกษา

1.3 ด้านการตรวจสอบและทบทวนการประกันคุณภาพภายใน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การตรวจสอบและทบทวนการประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบแนวทางเพื่อตรวจสอบคุณภาพ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาจากการประเมินผลการดำเนินงานมีการจัดระบบการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ประเมิน สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน/โครงการในการประกันคุณภาพการศึกษา และมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานประจำปีของโรงเรียน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (2554: 11) กระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน 3 ชั้น ซึ่งเป็นไปตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 หมวด 1 ข้อ 3 ระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยที่การประเมินคุณภาพภายในเป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษากระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษา หรือโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา เพื่อนำผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนากิจกรรม/โครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง มีความเป็นไปได้และผลสำเร็จในเวลาอันเหมาะสม และการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามลำดับความสำคัญในกระบวนการประกันคุณภาพภายใน จึงทำให้การมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบและทบทวนมากอยู่ในลำดับที่ 3 สอดคล้องกับดารา บึงราชบุรี (2555) ศึกษาการบริหารระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า การบริหารระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนด้านการตรวจสอบระบบข้อมูลสารสนเทศอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 3

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการประกันคุณภาพภายใน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในครั้งต่อไป นำข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น และมีส่วนร่วมในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับรูปแบบการมีส่วนร่วมของจรัส อติวิทยากรณ์ (2554) 6 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหา สาเหตุ และความต้องการ การร่วมคิดค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา การร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การร่วมกันปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานโครงการให้บรรลุเป้าหมาย การร่วมกันควบคุม ติดตาม และประเมินผล และขั้นตอนสุดท้ายการร่วมกันปรับ แก้ไข เพื่อไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นในองค์การอีกต่อไป และเป็นไปตามลำดับขั้นของแนวคิดหลักการบริหารคุณภาพตามทฤษฎีเชิงวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming, 1986) หรือวงจร PDCA จึงทำให้การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาและปรับปรุงมากอยู่ในลำดับสุดท้าย

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งตามภาระงาน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีเพศชายและเพศหญิง มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมกระบวนการทำงานตามหลักการบริหารคุณภาพตามทฤษฎีเชิงวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Daming, 1986) หรือวงจร PDCA สอดคล้องกับมุสลาม และสัน (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูลโดยจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.2 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะการทำงานไม่ได้จำกัดอยู่ที่ประสบการณ์ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องดำเนินการและร่วมมือทำกัน สอดคล้องกับ เชิดพงศ์ ราชสมบัติ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งครูวิชาการ ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งภาระงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับอรุณี ศิริสุขไพบูลย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ตำบลวังหว้า อำเภอแกลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ตำบลวังหว้า อำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งตามภาระงานแตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่า ครูที่มีตำแหน่งตามภาระงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ตำบลวังหว้า อำเภอแกลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนต่างกัน เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ควรให้ความสำคัญในการดำเนินการทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการประกันคุณภาพภายใน เป็นการคิดเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสถานศึกษาควรจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาและทรัพยากรที่จะต้องใช้ เพื่อให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนต่าง ๆ คือ

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแผนการประเมินคุณภาพการศึกษา

2. ด้านการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน การดำเนินการประกันคุณภาพภายในทุกชั้นตอน ควรเน้นการประสานงานและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการตรวจสอบและทบทวนการประกันคุณภาพภายใน เป็นกลไกสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบและทบทวน ประเมินผลคุณภาพภายในสถานศึกษาทุกปี ดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และเป็นระบบ สนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้านการพัฒนาและปรับปรุงการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาควรให้ความสำคัญและนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานในด้านที่บกพร่องเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนางานของตนเองนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากร และใช้ในการวางแผนรวมทั้งจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มกะลุวอเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ*

ภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ม.ป.ท.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). *หลักการ และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เชิดพงศ์ ราชสมบัติ. (2558). *การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ดาราร บึงราษฎร์. (2555). *การบริหารระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สำนักงานเขต*

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มุสลิม และสัน. (2557). *การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา*

อิสลามในจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม,

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วันทนา เนื่องน้อย. (2560). *การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน*

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุภาวดี ตรีรัตน์. (2553). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. เข้าถึงข้อมูลจาก http://bet.obec.go.th/depscl/images/depscl/depscl_schoolinternaleqa_1-51.doc

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ*

พ.ศ. 2564. นราธิวาส: กลุ่มนโยบายและแผน.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). *สรุปรายงานผลการสำรวจสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- อรุณี ศิริสุขไพบูลย์. (2558). *การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี*. งานนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

Academic Administration of Educational Administrators of Basic Education Institute
Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3

สุไหลา เสริมศาสน์

Suhaila Sermsat

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: suhailasermsark@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตาม เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 475 คน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 สุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจี้และมอร์แกนได้ จำนวน 217 คน วิธิตำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the academic administration of educational administrators of basic education institute under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 and 2) to compare the academic administration of educational administrators of basic education institute under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, classified by gender and working experiences. This research was a survey research. The population, totaling 475 administrators, included school administrators under The Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3. Sample, totaling 214 teachers, was obtained via proportional stratified random sampling technique, comprised of school teachers under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 and determined the sample size by the Krejcie and Morgan's table. Research procedure consist of 4 steps: (1) study research

problems (2) research design (3) data collection and analysis (data 4) research paper writing. The instrument was a 5 rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were: Percentage, Mean, Standard Deviation and hypothesis testing by Independent t-test.

Major Findings were as follow: 1) the academic administration of educational administrators of basic education institute under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 was at high in overall. and 2) the comparison of the academic administration of educational administrators of basic education institute under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, classified by gender and working experiences, found that teachers' opinion were not different.

Keywords: Academic Administration, Administrators of Basic Education Institute

บทนำ

การศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาคนทุกช่วงชีวิต ให้ความสำคัญเจริญงอกงามทุกด้าน ซึ่งเชื่อมโยงไปกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม รวมถึงพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขัน โดยต่างมีความเห็นพ้องต้องกันว่าการศึกษา มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และศักยภาพ เพื่อสามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ และเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 1) การบริหารจัดการแบบองค์รวมที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (All for education) มีการนำรูปแบบการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management หรือ SBM) มาใช้โดย มุ่งหวังให้การบริหารจัดการศึกษามีลักษณะเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา ในการศึกษา งานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ 2560: 12)

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้คาดคะเนได้ว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส เขต 3 ประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งอาจพิจารณาได้จากกระบวนการในการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมถึงการนิเทศและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องของผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว

จากปัญหาดังกล่าวและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้เรียนมีคุณภาพไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดตามนโยบายในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสูงขึ้น และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ผู้ศึกษาค้นคว้าตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ครูในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

2. ครูในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้แบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 475 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับเป็นเกณฑ์การให้คะแนน โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) และได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 เท่ากับ 1.00 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 เท่ากับ 0.963 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำนวน 475 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำนวน 214 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบจากตาราง เครซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) เพื่อให้ได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ อ้างอิงประไพพรรณ ขำนาญชุต (2562: 44 - 46) ขอบข่ายงานบริหารวิชาการไว้ 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาโดยการสอบถามจากครูในอำเภอระแงะ แล้วพบว่า ด้านที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารวิชาการ 6 ด้าน จึงนำมากำหนดเป็นกรอบเนื้อหาในการวิจัย ประกอบด้วย คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 6) ด้านการนิเทศการศึกษา

3. ตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

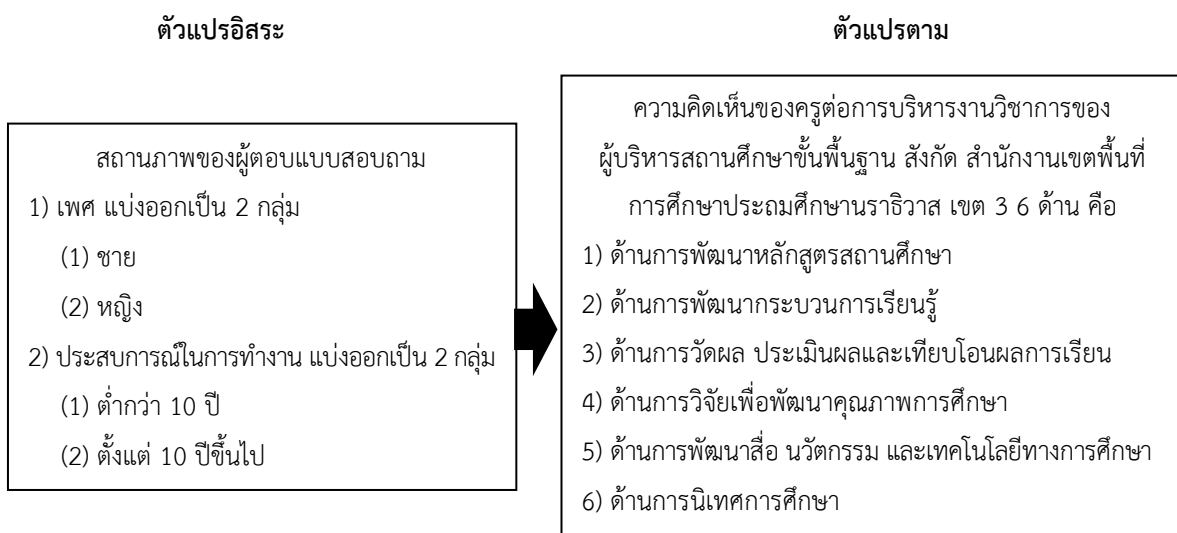
1) เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ชาย และ (2) หญิง

2) ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ได้แก่ (1) ต่ำกว่า 10 ปี และ (2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ความคิดเห็นของครูต่อบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 6) ด้านการนิเทศการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 67.30 เป็นเพศหญิง เพศชาย ร้อยละ 32.70 และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.80 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.20

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ

เทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร และสาระต่าง ๆ ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ปรับปรุง พุทธศักราช 2560 และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร และข้อที่มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2.3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดบรรยากาศในห้องเรียน การจัดสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และข้อที่มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู

2.4 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการติดตาม การวัด ประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนาระบบการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการเทียบโอน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและหน่วยงานอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงกำหนด

2.5 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู มีทักษะความรู้ ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการหรืองานวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำวิจัยในชั้น

เรียน ผู้บริหารนำผลการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ และข้อที่มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการวิจัยในชั้นเรียน

2.6 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการคิดค้น ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ และข้อที่มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.7 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ผู้บริหารดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานศึกษา ผู้บริหารมีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรับปรุงระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศงานวิชาการ และข้อที่มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการนิเทศการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ สมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ตามกรอบภารกิจของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 17 ด้าน โดยเลือกศึกษา 6 ด้าน คือ ด้าน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศ การศึกษา นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมประชุม สัมมนา เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ยกย่องระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ส่งผลให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุจภา คนขยัน (2559:72) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง ต่างก็เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการถือว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างชัดเจน เป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจริญพงศ์ คงทน (2558) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ไม่ว่าจะเป็นมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี หรือตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ต่างก็เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการถือว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างชัดเจน เป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชุกรุจจันท์ (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาให้มีการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ

คิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ยังอยู่ในระดับดี ยังไม่เป็นที่น่าพอใจโดยเฉพาะในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ควรพิจารณา คือ ผู้บริหารควรจัดอบรม สัมมนาให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำวิจัยตามกระบวนการวิจัยและการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและช่วยแก้ปัญหาการเรียนรู้อ่อนของผู้เรียน ตลอดจนนำผลการวิจัยเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการวางแผนการบริหารงานในสถานศึกษาซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากิจการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยครั้งนี้
2. ควรมีการศึกษากิจการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามตัวแปรอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษากิจการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. (2561). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เจริญพงศ์ คงทน. (2558). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ประไพพรรณ ชำนาญชุด. (2562). *การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอสว่างอารมณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รุจภา คนขยัน. (2559). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิฑูรย์ ครุฑจันทร์. (2554). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
Academic Administration Behaviors of School Administrators in Ra-Nge District
Under The Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3

รอไอดี๊ะ หะยิมะลี

Ro-aida Hajimalee

นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: radchanok.tangjantra@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำนวน 475 คนกลุ่มตัวอย่างคือครูในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 สุ่มโดยวิธีการแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน จำนวน 217 คน วิจัยดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study academic administration behavior of school administrators in Ra-nge District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3; and 2) to compare the academic administration behavior of school administrators in Ra-nge District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, classified by school size and working experiences. Research methodology was a survey research. The population, totaling 475 teachers, included school teachers in Ra-nge District under The Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3. Sample consisted of 217 teachers, obtained via proportional stratified random technique. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study research problems; (2) research design; (3) data collection and

analysis data; and (4) research paper writing. The instrument was a 5-point rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing by One Way ANOVA.

Major Findings were as follow: 1) academic administration behavior of school administrators in Ra-nge District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 was at high in overall; and 2) the comparison of the academic administration behavior of school administrators in Ra-nge District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, classified by school size and working experiences were not different in overall.

Keywords: Academic Administration, Schools Administrators

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ตามมาตรา 49 ระบุไว้ว่า “ บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช, 2550: 15) นอกจากนี้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา ในหมวด 1 มาตรา 6 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 ระบุว่า ในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาดูตัวอย่างชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญของการศึกษา ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษามาโดยตลอด มีการปฏิรูป การศึกษาทั้งระบบ ตั้งแต่วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และรูปแบบของการจัดการศึกษา มีการบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลในกฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ระบุว่า การบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการในการบริหารจัดการศึกษาได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556: 32) เช่นเดียวกับ จันทรานี สงวนนาม (2553: 143) ได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งส่วนงานด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

การศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของทุกประเทศ การศึกษายังเป็นปัจจัยที่จะช่วย ในการแก้ปัญหาในหลาย ๆ ด้าน เช่น การใช้เป็นนโยบายเพื่อการพัฒนาประเทศ และเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาด้านต่าง ๆ ด้านความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจให้ดียิ่งขึ้น ถ้าสถานศึกษาขาดคุณภาพทางการศึกษาจะทำให้คุณภาพของประชากรรวมถึงไปถึงกำลังคนของประเทศตกต่ำลงไปด้วย ด้วยเหตุผลนี้ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับและทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านระบบการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนเพื่อยกระดับการศึกษาไทยในทุกช่วงอายุทุกวัยของการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558: 1)

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นพบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่งนั้น เป็นผลเนื่องมาจากผู้บริหารเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานวิชาการที่ดี ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าจากความสำคัญของการศึกษา ผลงานวิจัย และปัญหาของคุณภาพการศึกษาที่ได้พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ONET ปีการศึกษา 2562 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน ซึ่งจะศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหาร และพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ตลอดจนการใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปพัฒนาตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหาร เพื่อให้เกิดผลดีในการจัดการศึกษาให้ถูกต้องตามกรอบการปฏิรูปการศึกษาให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพและเต็มความสามารถต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตามทัศนะของครูในอำเภอระแงะ

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีทัศนะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีอายุแตกต่างกัน ประเมินบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2564 จำนวน 217 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Levels Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ท ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการเท่ากับ 0.98 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยได้ส่งเคราะห์ขอข่ายการบริหารงานวิชาการโดยจัดกลุ่มจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครู ในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2564 จำนวน 475 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 217 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) และสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน (Proportional Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

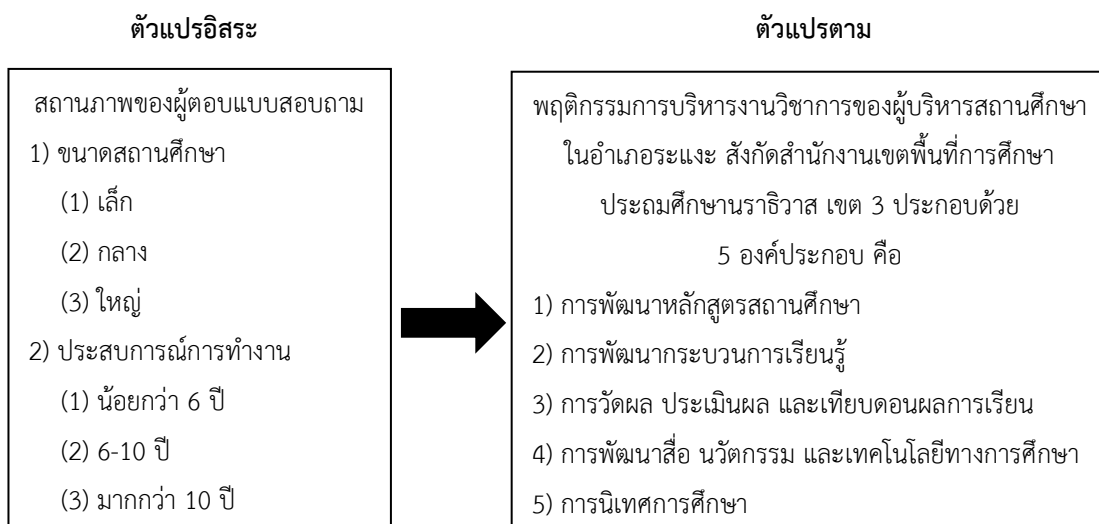
3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

- 1) ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - (1) ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 - (2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)
 - (3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)
- 2) ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - (1) น้อยกว่า 6 ปี
 - (2) 6-10 ปี
 - (3) มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามแนวทางการบริหารวิชาการ 5 ด้าน โดยจัดกลุ่มจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1) กมล ผู้ประสิทธิ์ (2545: 92) 2) รุ่ง แก้วแดง (2558: 18) 3) กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29) 4) จันทรานี สงวนนาม (2553: 152) 5) ปรียาพร วงศ์อนุตระโรจน์ (2553: 3) 6) รุ่งชัชฎาภรณ์ เวหะชาติ (2553: 3) และ 7) สมาน อัครภูมิ (2553: 271) คือ (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และ (5) การนิเทศการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยโดยจัดกลุ่มจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1) กมล ผู้ประสิทธิ์ (2545: 92) 2) รุ่ง แก้วแดง (2558: 18) 3) กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29) 4) จันทรานี สงวนนาม (2553: 152) 5) ปรียาพร วงศ์อนุตระโรจน์ (2553: 3) 6) รุ่งชัชฎาภรณ์ เวหะชาติ (2553: 3) และสมาน อัครภูมิ (2553: 271) ประกอบด้วย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลของครูในอำเภอระแงะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 พบว่า ครูในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 150 โรง คิดเป็นร้อยละ 69.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 43 โรง คิดเป็นร้อยละ 19.8 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 24 โรง คิดเป็นร้อยละ 11.1 ส่วนมากประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2

2. พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.1 พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญองงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและทำงานร่วมกับครูผู้สอน คอยดูแล ให้คำแนะนำประสานความร่วมมือกับครูผู้สอนทุกคน เพื่อให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพ ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวไว้ งานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของสถานศึกษา ที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไป และเครื่องชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพงษ์ สำเภา (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของสุชาติ ศิริสุวรรณ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นมัธยมศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาลีม๊ะ เฮ็งปียา (2555: 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่ครูมีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก และด้านการนิเทศการศึกษา พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติภรณ์ พิถี (2561) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน จำการบุญสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนจำการบุญสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก บทบาทการเป็นผู้นำในการจัดเรียน

การสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนโดยการนิเทศครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบโดยที่กิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การรู้จักพื้นฐานของผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอน การกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับสอน การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอน การดำเนินการสอน การสร้างเสริมทักษะ การสนับสนุนการสอน การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการสอน สัมฤทธิ์ผลของการสอน และการปรับปรุงแก้ไข และบทบาทเป็นผู้นำในการประเมินผลการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการนิเทศให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการประเมินการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาและนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน และตัดสินใจการเรียนในแต่ละรายวิชา/ชั้น

2. พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสพการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัลวานี ดิงนามอ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาได้ส่งเสริมพัฒนาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพทางด้านเทคนิคการสอน การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ กมล ภูประเสริฐ (2544) ได้สรุปไว้ว่าต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวบรวมอุปสรรคข้อขัดข้องจากการบริหารในทุก ๆ เรื่องมาพิจารณา เพื่อหาข้อสรุปว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านใดที่สถานศึกษาช่วยแก้ปัญหาได้เอง ด้านใดที่ต้องพึ่งพาจากบุคคลภายนอก การกำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะๆ ซึ่งควรกระทำอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันได้ รวมทั้งการจัดส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา ปฏิบัติการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด และมีการควบคุมดูแลให้การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ฉะนั้น ไม่ว่าจะครูจะอยู่ในสถานศึกษาขนาดใดจึงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุก ๆ ด้านคือ ด้านการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน และในด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการอันเนื่องมาจากประสบการณ์ทางการบริหารงานและความเข้าใจในการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยไม่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ได้บังคับบัญชาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำอาน ไชยสอน (2550: 93-94) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดแผนกศึกษานครหลวงเวียงจันทร์สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความเห็นบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการจำแนกตามอายุพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

2.3 พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอำเภอระแงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของมุนา จารง (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา

เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร เป็นภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ซึ่งครูทุกโรงเรียนเห็นอยู่ทุกวัน ด้วยเหตุนี้ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน สามารถหลอมรวมแนวคิดในการทำงานร่วมกันได้ สามารถปรับตัวเข้ากับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้ จึงมีความเห็นไม่แตกต่างกันต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่องโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลที่ได้มาตรฐานให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร มีการจัดตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นที่นอกเหนือจากครู เช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลายอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาในด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป เป็นต้น
3. ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้จากหน่วยงานสังกัดอื่น เช่น เทศบาล ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นต้น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างสังกัด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์ร.ส.พ.

ชัลวานี ดิงนามอ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

การศึกษานราธิวาส เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธีรพงษ์ สำเ. (2554). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

**การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**

**The Good Governance of School Administrators at Mitsaichon Group
Under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3**

ฟาริด เจ๊ะแซะ

Farid Chesaeh

นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100103@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน กลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานกลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยข้าราชการครู กลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 91 คน กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 กำหนดขนาดโดยใช้สูตรคำนวณของทาคียามาเน่ จำนวน 74 คน และสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน กลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน กลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า (2.1) ข้าราชการครูที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการประเมินการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน และ (2.2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันประเมินการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสถานศึกษาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the good governance of school administrators at Mitsaichon Group under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3, and 2) to compare the good governance of school administrators at Mitsaichon Group under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3, classified by gender, educational background and work experience. This research was a survey research. The population consists of 91 government teachers at Mitsaichon Group under

the Pattani Educational Service Area Office 3. Sample was 74 government teachers at Mitsaichon Group with selected by Taro and Yamane's Calculation Formula and obtain via stratified random sampling technique. There were 4 steps of research methodology: (1) research problem study (2) research design (3) data collection and data analysis (4) writing a research report. The instrument in this research was 5-point rating scale. The statistics used for the data analysis were: frequency, percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis tested by independent t-test.

Major findings were as follow: 1) the good governance of school administrators at Mitsaichon Group under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3, was found that in overall was at a high level and 2) the comparison of good governance of school administrators at Mitsaichon Group under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3, were found that: (2.1) the good governance at Mitsaichon Group under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3, classified by age and educational background, were not different in overall; and (2.2) the good governance at Mitsaichon Group under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3, classified by work experience was different at .05 statistically significant.

Keywords: Good Governance, School Administrators, Mitsaichon Group

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันได้เข้าสู่ช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง เกิดการเจริญเติบโตของ เทคโนโลยีที่หลากหลาย ส่งผลให้ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศต่าง ๆ ในโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากกว่าอดีตที่เคยผ่านมา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในยุคนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากขึ้น โดยเป็นไปอย่างมีพลังซับซ้อน ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ จึงเกิดเป็นผลกระทบต่าง ๆ (อำนาจ ธีระวนิช, 2553: 2)

ดังนั้นในเวลานี้ และอนาคตข้างหน้าประเทศต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญในการบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลงและการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี เพื่อแสดงความเข้มแข็งให้กับ ประเทศชาติ ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาค ประชาชนของทั้งประเทศสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้อง เป็นธรรม มีการปรับวิถีคิด วิธีการบริหารราชการของประเทศไทยใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกฝ่ายในประเทศร่วมกัน คิด ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหา พัฒนานำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคง ความสงบ สันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 6 ระบุว่า การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์สุขของ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการ ปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อ สถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546: 2)

กระบวนการบริหารหน่วยงานทางการศึกษาต้องโปร่งใส คือ การตรวจสอบได้และอธิบายได้ทุกขั้นตอน ต้องมี ผู้รับผิดชอบ นอกจากการบริหารและจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนแล้ว รัฐบาล ได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ดังกล่าว สำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 ขึ้นเพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วย การบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

ธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญ ในการจัด ระเบียบให้สังคมทั้ง ภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้จักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และส่งเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกันหรือแก้ไข เยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความ ยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (อริยธรรมาภิบาล, 2560) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวในการบริหารจัดการจึง เป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภททุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทาง การศึกษา องค์กรทางสังคมต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการที่สร้าง ประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ ความเจริญรุ่งเรืองทั้งมวล ดังนั้น ผู้นำในยุคปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงหลักธรรมในการ บริหารอย่างมีจุดหมายตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการ บริหาร ดังคำกล่าวที่ว่า ผู้บริหารและผู้นำที่ดีจะต้องมีบุคลิกภาพในด้านคุณธรรม คือ ความมีสติ ความซื่อสัตย์ ความ ยุติธรรม ความละเอียดรอบคอบ ความเสียสละ ความมีเหตุผล ความรัก ความเมตตา ความกตัญญูทศวิถี 3 ความจงรักภักดี ความประหยัด ความบริสุทธิ์ใจ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 22-24) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานนั้น นอกจาก การแสดงถึงภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารยังต้องนำ หลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามเป้าหมายที่วางไว้และนำมาซึ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวม (สมศักดิ์ สุภีรักษ์, 2550: 75) โรงเรียนในฐานะองค์กรของรัฐและเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งใน การขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แนวทางหนึ่ง ที่ควรนำมาถือปฏิบัติใน การดำเนินการด้านต่างๆ ของโรงเรียน คือ การใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นตัว จักรที่สำคัญของการบริหารจัดการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ดังนั้น ภาระหน้าที่อัน สำคัญ คือ การบริหารจัดการ การศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดหมาย ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นบุคคลที่มี วิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดี จะส่งผลให้ได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและคนในชุมชน (วิวน ตะนะ, 2554: 2)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแนวนโยบาย แห่งรัฐ การป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงได้ส่งเสริมธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัด ซึ่งการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีส่วนสำคัญที่ทำให้สามารถบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และพัฒนาในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น แต่ในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และการ บริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนา การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ข้าพเจ้าจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามขอบข่าย การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 30) โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลัก

นิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อประโยชน์แก่สถานศึกษาที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพ ในการศึกษา สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้บริหารเกิดการบริหารที่มีความโปร่งใส ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารและเป็นแนวทางในการพัฒนา ศาสตร์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน กลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานกลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานของสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2563 จำนวน 91 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูกลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2563 จำนวน 74 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณเทียบจากตารางเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้ศึกษาได้ใช้ขอบข่ายการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงศึกษาธิการ (2546ก: 30) โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ และ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า

3. ตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

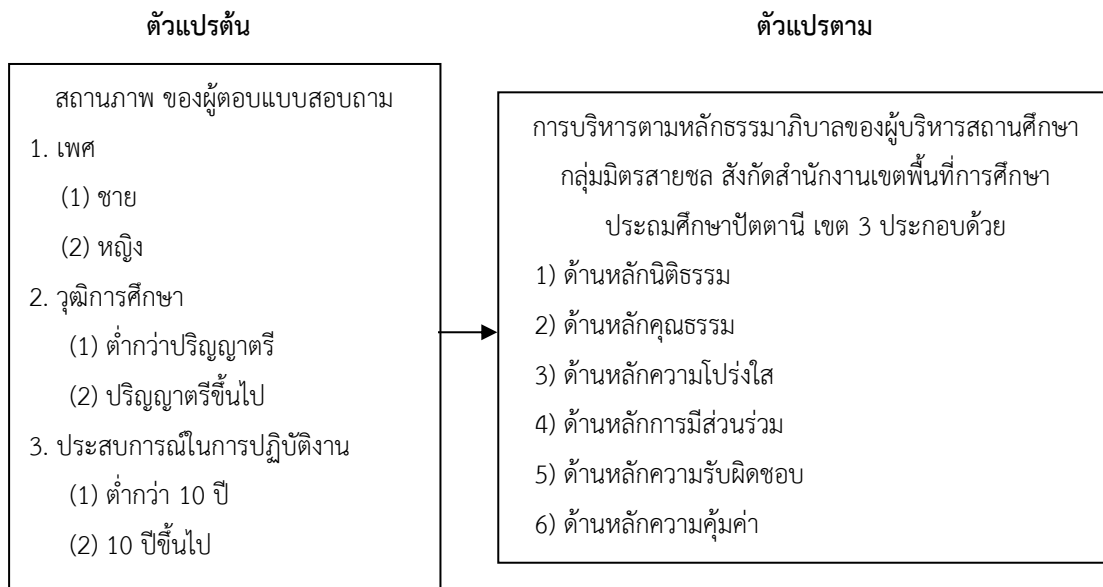
- 1) เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
- 2) วุฒิการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามขอบข่ายการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงศึกษาธิการ (2546ก: 30) โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้ศึกษาขอเสนอสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.81 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.19 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.76 ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 93.24 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.68 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 74.32 ตามลำดับ

2. ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู กลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.67) รองลงมา ด้านที่ 2

ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านที่ 6 ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.56$)

3. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษา ดังนี้

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านที่ 2 ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านที่ 6 ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัทมาพร วิริยวนพงษ์ (2558: 77) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรณิภา ไชยศรี (2563: 139)

2. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู กลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและ รายด้าน ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มมิตร

สายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องจากการวิจัยของ ทูล คำอ่อน (2557: 117)

2.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู กลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของ สถานศึกษา กลุ่มมิตรสายชลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของธรรณชัย รัตน์ไทรแก้ว (2549)

2.3 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู กลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์รักษ์ (2563)

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้ศึกษาได้นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในแต่ละด้านมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ ผู้ศึกษาขอเสนอในแต่ละด้าน โดยเสนอข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้เสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานการศึกษา

1. **ด้านหลักนิติธรรม** ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้ารับการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนางาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 และข้อที่ 6 ผู้บริหารมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43

ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีมาตรการในการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้ารับการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนางาน พร้อมทั้งแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน ที่ระบุไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้กระตือรือร้นในการทำงานของตนเองเพื่อรองรับการประเมินผลงานทางวิชาการ

2. **ด้านหลักคุณธรรม** ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานตามความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 และข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการสรรหาบุคลากร โดยวิธีการที่บริสุทธิ์ ยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67

ดังนั้นผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาตนเองตามความต้องการหรือตามความถนัด พร้อมทั้งควรมีการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยยุติธรรมโปร่งใส ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถจริง มาปฏิบัติงาน

3. **ด้านหลักความโปร่งใส** ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีการเปิดเผยหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 และข้อที่ 3 ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบในรูปของคณะกรรมการที่โปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49

ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างความโปร่งใสในหน่วยงาน พร้อมทั้งควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาดังกล่าว บุคลากรในหน่วยงานจะได้มีความพึงพอใจและยอมรับต่อผลที่ปรากฏ

4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.50 และข้อที่ 5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55

ดังนั้นผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูหรือตัวแทนเข้าร่วมพิจารณาความคิดเห็นความชอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และควรพิจารณาดังกล่าวตามผลงานที่ปรากฏเชิงประจักษ์เพื่อให้ข้าราชการครูได้ตระหนักในการจัดทำผลงานทางวิชาการและพัฒนาผู้เรียนด้วยตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างแท้จริง

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากร เข้าร่วมประชุม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.29 ข้อที่ 2 ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งงาน ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคลากรที่จะสรรหาไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 และข้อที่ 4 ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43

ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุม กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

6. ด้านหลักความคุ้มค่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 และข้อที่ 7 ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45

ดังนั้นผู้บริหารควรมีการประเมินผลงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และควรมีการบริหารจัดการงานด้านบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่าต่อหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเพื่อให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ผู้ศึกษาได้แนวคิดในการศึกษารั้งต่อไปเพื่อเป็นการต่อยอดพัฒนางานวิจัย และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงขอเสนอหัวข้อสำหรับการศึกษารั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาความคุ้มค่าในการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

2. ศึกษาความโปร่งใสในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

3. ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดทำแผนจัดสรรงบประมาณของคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

4. ศึกษาหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรสายชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทูล คำอ่อน. (2557). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบวัก้าง อำเภอสันกำแพง จังหวัด*

เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ธนนชัย รัตน์ไตรแก้ว. (2549). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (สำเนา).
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปัทมาพร วิริยวรวงศ์. (2558). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*.
งานนิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ภักข. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรณนิภา ไชยศรี. (2563). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิวน ตะนะ. (2554). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนในอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมศักดิ์ สุภีรักษ์. (2550). *มิติการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคล*. ในเอกสารประกอบการอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษา ฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานการประถมศึกษา. จังหวัดนครสวรรค์.
- อำนาจ ธีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัทมาเธอร์ บอส มาร์เก็ตติ้ง จำกัด.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Leadership of School Administrators in School of Lalo 2020 - Suwaree Network Center
Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

อาลิยะซะ ปะสะกะ

Arliyasa Pasako

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: aliyazahp@gmailmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 138 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน จำนวน 103 คน วิเคราะห์การวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า (2.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน และ (2.2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of leadership of school administrators in school of Lalo 2020 - Suwaree Network Center under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to compare the leadership of Schools administrators in school of Lalo 2020 - Suwaree Network Center under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age, and work experience. Research methodology was a survey research. The population, totaling

138 persons, included teachers in school of Lalo 2020 - Suwaree Network Center under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. Sample, totaling 103 persons, obtained via proportional stratified random sampling technique, comprised of teachers in school of Lalo 2020 - Suwaree Network Center. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis; and (4) research paper writing. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by independent t-test.

Major findings were as follows: 1) leadership of school administrators in school of Lalo 2020 - Suwaree Network Center under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, in overall and in each aspects, were at moderate; and 2) the comparison of leadership of school administrators in school of Lalo 2020 - Suwaree Network Center under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, found that (2.1) the leadership of school administrators in school of Lalo 2020 - Suwaree Network Center under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender and work experience were not different, and (2.2) leadership of school administrators in school of Lalo 2020 - Suwaree Network Center under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by age was different at .05 statistical significantly.

Keywords: Leadership of School Administrators, School of Lalo 2020 - Suwaree Network Center

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการและรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ พร้อมทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศเพราะการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพเป็นประการสำคัญ ประเทศที่ประชากรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งประเทศก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาเกือบทุกด้าน การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้ เป็นคนที่รู้จักคิดวิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีจริยธรรมคุณธรรมรู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข (ธีรศักดิ์ เจริมมงคล, 2550: 1-2)

สำหรับสถาบันที่มีความเกี่ยวข้องและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนก็คือหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งมีสถานศึกษาเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติการที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำองค์การจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารจัดการรู้จักใช้เทคนิคทางการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ยึดหลักประชาธิปไตยตัดสินใจโดยใช้เหตุผลรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความสามารถในการร่วมทำงานกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการคิดการทำงานการวางแผนและร่วมปฏิบัติตลอดจนร่วมประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากสังคมในฐานะของสถานศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับและคาดหวังอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกลุ่มบุคคลฝ่ายต่าง ๆ โดยอาศัยความเป็นผู้นำนี้เองผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะสามารถรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์ของคนให้ช่วยกันทำงานเพื่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สุมาพร ทำทอง, 2554: 1-2)

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นตัวแทนองค์กร เป็นจุดรวมพลังของบุคคลในองค์กรเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจที่เขามีในการโน้มน้าวและกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551: 120)

ภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของโรงเรียน ผู้นำจึงควรมีบทบาทในการเป็นผู้รับรู้ ผู้ประสานงาน สนับสนุน อำนาจความสะดวกเพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 และเครือข่ายสุวารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ตามแนวคิดของแอนครู ดับบลิว ฮาลปิน (Halpin, 1959: 4-6; อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2554: 172 -173) ว่ามีภาวะผู้นำทั้งแบบกึ่งสัมพันธ์ และแบบมิตรสัมพันธ์อย่างน้อยเพียงใด เพื่อนำเสนอผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนางานหรือองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและเท่าทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ตามการประเมินของครูผู้สอน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต1 ที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (5-Levels Rating Scale) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน ศูนย์เครือข่าย ลาโละ 2020 - สุวารี ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2563 จำนวน จำนวน 108 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

1.1 ประชากรที่นำมาใช้ในการวิจัยได้แก่ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวาริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 ปีการศึกษา 2563 จำนวนครู 138 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวาริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 103 คน โดยได้จากการเลือกแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random sampling) ที่เป็นข้าราชการครู

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวาริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 ตามแนวคิดของแอนดรู ดับบลิว ฮาลปิน (Halpin, 1959: 4-6 อ้างคำในสมยอม เดวีการ, 2554: 172-173) ว่ามีภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ ได้แก่ (1) แบบกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และ (2) แบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

3. ตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม

1) เพศ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

(1) หญิง (2) ชาย

2) อายุ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม

(1) ต่ำกว่า 40 ปี (2) ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

3) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

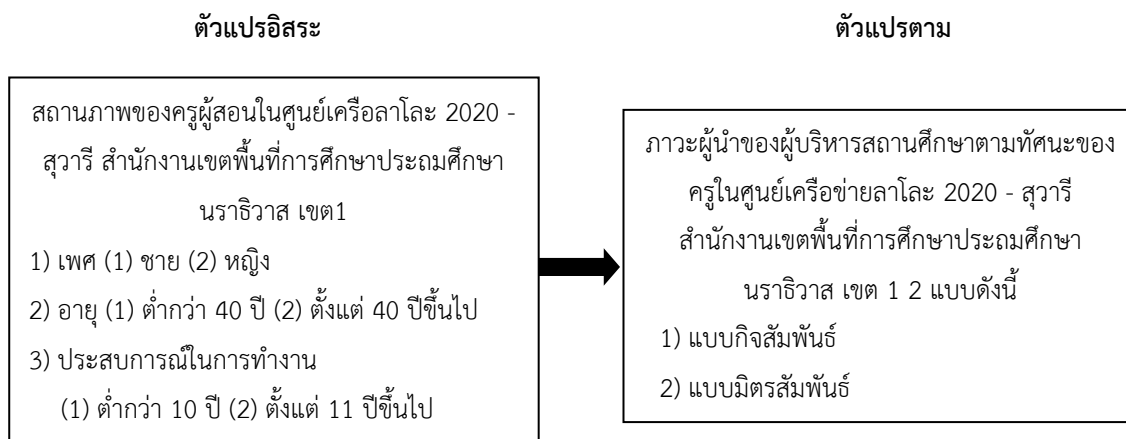
(1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ภาวะผู้นำตามแนวคิดของแอนดรู ดับบลิว ฮาลปิน ทั้ง 2 แบบ

ได้แก่ 1) แบบกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และ 2) แบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวาริ สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดของแอนดรู ดับบลิว ฮาลปิน (Llalpin,1959:4-6 อ้างถึงในสมยอมเดวีการ, 2554: 172-173) และได้กำหนดขอบเขตงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบบกิจสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและแบบมิตรสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบบกิจสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำสูงสุด คือ ผู้บริหารเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลาและข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนใจศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน (วิทยากร, เทคโนโลยี)

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบบมิตรสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำสูงสุด คือ ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนากับผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละแบบภาวะผู้นำ พบว่า แบบกิจสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี ที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาแต่ละภาวะผู้นำ พบว่า แบบกิจสัมพันธ์ และแบบมิตรสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และครูที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละภาวะผู้นำ พบว่า แบบกิจสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแบบมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้นำเสนอในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี ที่ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละระดับภาวะผู้นำ พบว่า ทุกข้อมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบบกิจสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และแบบมิตรสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นไปตามผลการวิจัยของ ฮาลปิน(Hal pin ,1959: 4-6; อ้างถึงในสมยศนาวิก, 2540: 172-173) และคณะวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ(Ohio State University) ได้เริ่มโครงการวิจัยเพื่อหาข้อเท็จจริงที่ว่าพฤติกรรมของหัวหน้างานจะแสดงให้เห็นเพียงมิติเดียวได้หรือไม่ โดยกำหนดพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 มิติ ด้วยกัน คือ (1) ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์หมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกของกลุ่มในการสร้างรูปแบบการองค์การที่ดีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ทั้งคุณภาพและปริมาณนั้นคือมุ่งผลงานเป็นสำคัญ และ (2) ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกันมีความไว้วางใจยกย่องนับถือซึ่งกันและกันมีความกลมเกลียวระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน จากการทำวิจัยฉบับนี้ พบว่าพฤติกรรมผู้นำเมื่อพิจารณาใน 2 มิตินี้แยกออกจากกันอย่างชัดเจนคะแนนที่สูงในมิติหนึ่งไม่จำเป็นต้องต่ำในอีกมิติหนึ่งผู้นำบางพวกมีลักษณะมุ่งกิจสัมพันธ์หวังผลงานจึงเร่งกลุ่มในการทำงานในขณะที่อีกพวกหนึ่งมุ่งส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพในกลุ่มเป็นสำคัญและบางพวกก็แสดงพฤติกรรมสูงทั้ง 2 มิติ ขณะที่อาจมีบางพวกแสดงพฤติกรรมน้อยทั้ง 2 มิติเช่นกัน

ทั้งนี้อาจเนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เข้าเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ทั้งในด้านมาตรฐานการบริหารโรงเรียน มาตรฐานการเรียนการสอนและมาตรฐานคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานภายในโรงเรียน คอยให้ความช่วยเหลือ ให้ความไว้วางใจ แสดงความชื่นชม รับฟังข้อเสนอแนะแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่แก่ครู จัดสวัสดิการตลอดจนวิธีการต่างๆ ที่จะโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนภายในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างกระบวนการที่คนและสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน นอกจากนี้ ฮาลปิน (Halpin ; อ้างถึงใน สุชาติ อินทร์พงษ์พันธ์, 2538 : 32) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่ดี พร้อมด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าบรรลุถึงวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัณฑิต กุลบุตรดี (2548) ได้ศึกษาการยอมรับของครูต่ออำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับอำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของภราดร เกตุพันธ์ (2545) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกด้านมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาแต่ละภาวะผู้นำ พบว่า แบบกิจสัมพันธ์ และแบบมิตรสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูในโรงเรียนอำเภอทุ่งยางแดงที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และครูที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาแต่ละภาวะผู้นำ พบว่า แบบกิจสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแบบมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายลาโละ 2020 - สุวารี ที่ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านกระบวนการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านยกเว้นด้านการประเมินผลที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรทำหน้าที่ในการสนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และแบบมิตรสัมพันธ์ให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเน้นภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ให้มาก

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนในโรงเรียนให้ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น ให้ความสำคัญต่อครูผู้สอนให้มากกว่าเดิม สนับสนุนและให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถในการทำงานและนำเสนอผลงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพิ่มในเรื่องการจัดสวัสดิการในการทำงานให้แก่ครูผู้สอนให้มากขึ้น ให้ความสำคัญคุณธรรม ความเสมอภาคในการบริหารงาน และครูผู้สอน และมีการกระจายงาน และแบ่งงานที่เท่าเทียมกันและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนมากกว่าเดิม

3. สำหรับผู้สนใจจะเข้าสู่สายงานการบริหารศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของแอนดรู ดับบลิว ฮาลปิน เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองในด้านภาวะผู้นำให้มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอื่นๆอีกเพื่อสามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการบริหารงานตามแนวคิดของแอนดรู ดับบลิว ฮาลปิน ต่อไป

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิจสุพัฒน์ ศรีภักระโทก. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานน ตรงดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทรงวุฒิ แนนหนา. (2542). *การใช้พลังอำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย ภูสาหาร. (2545). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 10*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. วิชาเอกการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรमित ใจมมาดล. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัณฑิต กุลบุตรดี. (2548). *การยอมรับของครูต่ออำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2542). *ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาลา ทัดมาลี. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัยจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- วนิดา สมฤทธิ์. (2540). *ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- สมจิต จันท์เที่ยง. (2542). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตงจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาพร ทำแดง. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กลุ่มเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*.

การใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

The Using of Learning Resource Category of Teachers in School Karawek Network
Group Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

มารอซื่อลี ทะยีสะมะแอ

Marorsuelee Hayisamaae

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: ruslee98@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มวิชาที่สังกัด การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำนวน 154 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มวิชาที่สังกัด พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้, โรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นราธิวาสเขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the using of learning resource category of teachers in school Karawek Network Group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare the using of learning resource category of teachers in school Karawek Network Group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, classified by education levels, work experiences, and subjects group. Research methodology was a survey research. The population included 154 teachers in School Karawek Network Group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, The Sample was obtained via stratified random sampling technique, compisised of 112 teachers in School of Karawek Network Group. The instrument was a 5-level rating scale question aire.

The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and F- test.

Major findings were as follows: 1) the using of learning resource category of teachers in school Karawek Network Group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, overall and aspect were at high level; and 2) comparison of using of learning resource category of teachers in school Karawek Network Group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, classified by education levels and under subjects group were different at statistical significantce 05 level; and classified by work experiance was not different.

Keywords: Using of Learning Resource Category, Karawek School Network Group, Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นก่อให้เกิดการพัฒนาปัญญา และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุขเกื้อหนุนในการพัฒนาสร้างความมั่นคงของประเทศในทุก ๆ ด้าน ดังที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ข้อที่ 3.2 ระบุไว้ว่า ให้มีการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ โดยกำหนดไว้ 8 ข้อ ได้แก่ (1) พัฒนาแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนการสอน และสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมาตรฐาน จำแนกตามระดับ/ประเภทการศึกษา ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม (2) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการผลิตสื่อ ตำรา สื่อวีดิทัศน์ สื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพมาตรฐาน และจัดการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (3) ส่งเสริมการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน ผ่านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีมาตรฐานและหลากหลาย อาทิ พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ของชุมชน ฯลฯ สอดคล้องกับ ความสนใจและวิถีชีวิตของผู้เข้ารับบริการแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง (4) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และการให้ความรู้สำหรับผู้สูงวัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพตามวัย (4) ส่งเสริมการเรียนรู้และถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงวัย และพัฒนาระบบสารสนเทศ สื่อที่เหมาะสมที่เอื้อกับการเรียนรู้และการถ่ายทอดภูมิปัญญาสำหรับผู้สูงวัย (5) ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตและพัฒนาสื่อตำราเรียน สื่อความรู้ สื่อฝึกทักษะทั้งในลักษณะสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สามารถเชื่อมโยงผ่าน ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ทันสมัย หลากหลาย และเข้าถึงได้ (6) พัฒนาระบบและกลไกการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนาสื่อทุกประเภทที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ภายใต้กลไกการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม (7) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายสังคม รูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกช่วงวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นันทนิจ เทียงพูนโภาค (2551) กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้และปลูกฝัง ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รู้จักใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนมีนิสัยที่ดีติดตัวไปอย่างถาวรเพราะความรู้จะไม่ได้หยุดอยู่กับที่แต่มีการพัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ เรียนกันไม่จบ รวิพร มณีวรรณ (2548) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถจัดได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนครูและผู้เรียนควรใช้แหล่งเรียนรู้วิทยาการต่างๆใน แต่ละท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้มากที่สุดเช่นบริเวณรอบ ๆ โรงเรียน บ้าน ชุมชน สวน ไร่ นา วัด มัสยิด สถานีรถไฟ สถานีอนามัย คนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านสิ่งของวัสดุต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาคอนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม สติปัญญา และความรู้คู่คุณธรรม สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ

จำเป็นต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริมด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษาดังที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 4 สถานศึกษาทุกแห่งซึ่งมีหน้าที่ดำเนินงานสนองนโยบายตามพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าว ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคุณค่าและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และดำเนินการเพื่อให้เกิดแหล่งเรียนรู้ขึ้นในโรงเรียนและในสถานศึกษา มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษา ผู้บริหาร ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรวางไว้

จากการสำรวจ สัมภาษณ์ ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน พบว่า แหล่งเรียนรู้ภายในจังหวัดนครราชสีมาสถานที่มากมายเหมาะกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้ศึกษาหลายแห่งทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลการใช้แหล่งเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ยังไม่มีการศึกษารายงานการใช้แหล่งเรียนรู้ที่ชัดเจนและขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่มีคุณภาพสูงขึ้นซึ่งในการจัดแหล่งเรียนรู้สำหรับบริการแก่สังคมอย่างหลากหลายและเพียงพอ จึงเป็นลักษณะการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้โดยผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญในระบบการจัดการเรื่องแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ครูผู้สอนการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานและบุคลากรทุกฝ่ายงานจะต้องร่วมมือกันจัดหาแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการศึกษาแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้แหล่งเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้ผู้วิจัยเชื่อว่า หากครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่มาจัดระบบการเรียนการสอน สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ตรงที่ได้รับครูผู้สอนไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณให้สิ้นเปลืองในการจัดซื้อหากู้จักการนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ก็ช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอีกด้วย

การใช้แหล่งเรียนรู้ภายใต้การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารและครูของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวกในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยสนใจและมีความประสงค์ที่จะศึกษาการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนใช้เป็นประโยชน์ในการจัดการศึกษาและวางแผน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ให้มีความหลากหลายมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับชุมชนและทุกหน่วยงานมีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับที่จะนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้คงอยู่ในสภาพที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มวิชาที่สังกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน
2. การใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน
3. การใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามกลุ่มวิชาที่สังกัด แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีแหล่งเรียนรู้ และสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเบื้องต้น ซึ่งตรงกับข้อสรุปของ พระมหากิติศักดิ์ โมตรีจิต (2562) ที่จำแนกประเภทแหล่งเรียนรู้ไว้ 4 ประเภท คือ (1) แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล (2) แหล่งเรียนรู้ประเภทสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น (3) แหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ และ (4) แหล่งเรียนรู้ประเภทกิจกรรมทางสังคม ประเพณีและความเชื่อ

2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 154 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 112 คน ซึ่งได้มาโดย (Krejcie & Morgan, 1970) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มอย่างง่าย Simple Random Sampling เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง มีความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

- 1) วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น (1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) 10-19 ปี และ (3) ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป
- 3) กลุ่มวิชาที่สังกัด จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (1) กลุ่มภาษาและการสื่อสาร (2) กลุ่มคิดคำนวณและแก้ปัญหา (3) กลุ่มพัฒนาตนเองและเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ และ (4) กลุ่มทักษะปฏิบัติการคิดสร้างสรรค์สร้างศักยภาพในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2564 โดยจำแนกประเภทแหล่งเรียนรู้ไว้ 4 ประเภท คือ (1) แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล (2) แหล่งเรียนรู้ประเภทสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น (3) แหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ และ (4) แหล่งเรียนรู้ประเภทกิจกรรมทางสังคม ประเพณีและความเชื่อ

4. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ใน 5 ด้าน รวมทั้งหมด 32 ข้อ

5. สถิติในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ (1) ค่าร้อยละ (2) ค่าเฉลี่ย และ (3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

2) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ตามวิธีของครอนบาค

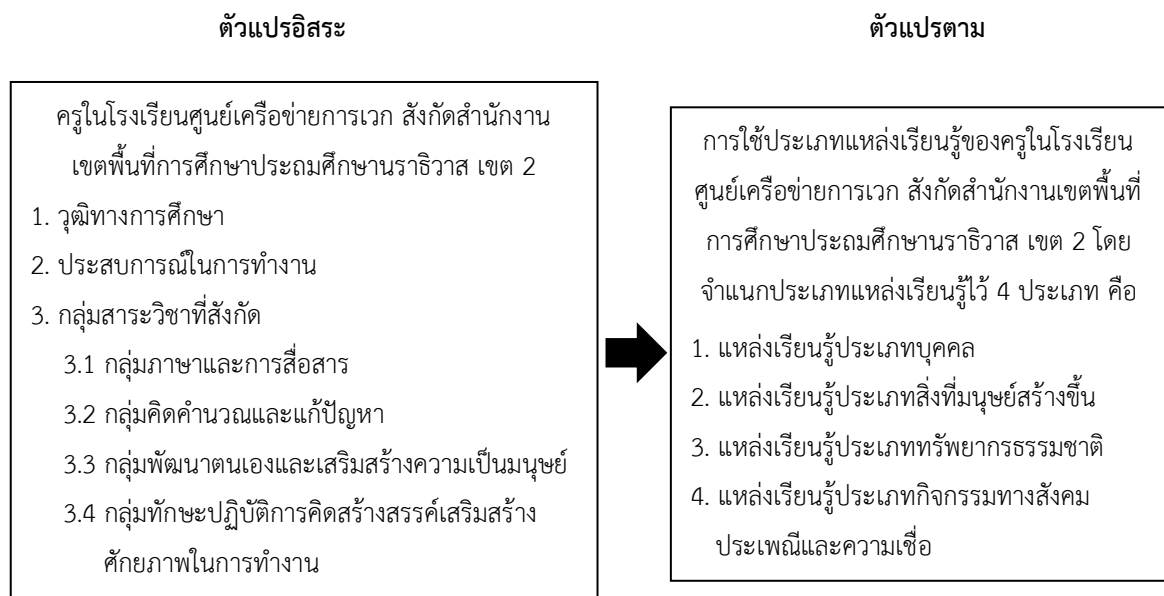
3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีความแตกต่างระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตามกลุ่มวิชาที่สังกัด

4) การทดสอบค่าที่แบบกลุ่มอิสระต่อกัน t-test (independent)

5) วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ F-test (Independent) โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเภทของระดับการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือประเภทสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น รองลงมา คือ ประเภททรัพยากรธรรมชาติ กับประเภทประเภทบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเภทกิจกรรมทางสังคม ประเพณี ความเชื่อ เมื่อศึกษารายละเอียดทั้ง 4 ประเภทแหล่งเรียนรู้พบประเด็นสำคัญดังนี้

1.1 ระดับการใช้แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้แหล่งเรียนรู้โดยผู้นำศาสนาเช่นโต๊ะอิหม่ามพระสงฆ์หรือนักบวช รองลงมา

คือ การใช้แหล่งเรียนรู้โดยพ่อแม่ หรือผู้ปกครองของนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้แหล่งเรียนรู้โดยกลุ่มแม่บ้าน ในชุมชน เช่น ทำขนม

1.2 ระดับการใช้แหล่งเรียนรู้ประเภทสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้แหล่งเรียนรู้จากสถานีขนส่ง สถานีรถไฟ รองลงมา คือ การใช้แหล่งเรียนรู้การใช้แหล่งเรียนรู้สถานประกอบการ ร้านค้า ตลาด ห้างสรรพสินค้า ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียนห้องสมุดห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ห้องศูนย์สื่อ ห้องวิทยาศาสตร์

1.3 ระดับการใช้แหล่งเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้แหล่งเรียนรู้จากแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น แม่น้ำ น้ำตก ห้วยหนอง คลองบึง รองลงมา คือ การใช้แหล่งเรียนรู้ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้แหล่งเรียนรู้จากเนินเขา เขาเชิงเขา

1.4 ระดับการใช้แหล่งเรียนรู้ประเภทกิจกรรมทางสังคม ประเพณี ความเชื่อโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น การใช้แหล่งเรียนรู้ประเพณีแห่งพระลุ่มไฟ อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มวิชาที่สังกัด ได้ผลสรุปคือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาและกลุ่มวิชาที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เปรียบเทียบระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการค้นพบของการศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. จากการศึกษาการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทุกประเภท ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้มาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยนำแหล่งเรียนรู้ บูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันจัดการศึกษาให้เหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้เรียนและตรงตามหลักสูตรที่กำหนด ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวด 4 กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินงานสนองนโยบาย ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคุณค่าและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และดำเนินการเพื่อให้เกิดแหล่งเรียนรู้ขึ้นในโรงเรียนสถานศึกษามาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษา ผู้บริหาร ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนและให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธอันดีกับการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรวางไว้ (สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา ประทุม (2556) วิจัยเรื่องการใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยด้านวิธีดำเนินการใช้ แหล่งเรียนรู้ชุมชน ด้านปริมาณการใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน

2. ศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา และกลุ่มวิชาที่สังกัดต่างกัน มีระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีครูวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทำให้เกิดตัวแปรแทรกซ้อนปฏิสัมพันธ์ กลุ่มวิชาที่สังกัดต่างกัน การใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ก็แตกต่างกันตาม เนื้อหาของสาระวิชา โดยครูผู้สอนแต่ละบุคคลมีความรู้ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน และด้านรูปแบบ การใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน

3. เปรียบเทียบระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนความถนัดในสาขาวิชาที่ศึกษามายาวกับ ประสบการณ์สอนที่สั่งสมมาปรับรูปแบบวิธีการสอนโดยนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับแนวคิด สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2547) ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ จากแหล่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเนื้อหาสาระให้สอดคล้องเหมาะสมกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติจริง เน้นให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็นรักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ห้องเรียนเป็นสื่อการเรียนการสอนและ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้รวมทั้ง สามารถ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและ ผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน วิทยากรต่าง ๆ และสอดคล้องกับ ชรวดี จำปา (2561) วิจัยเรื่อง การใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนในการจัดการเรียนการสอนของ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันมีการใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนในการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เช่นกัน

4. เปรียบเทียบระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการเวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวม ระดับการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าครูในศูนย์เครือข่ายการเวกที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 10-19 ปี และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไปมีระดับการใช้ประเภทแหล่ง เรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการเวก ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็น คุณค่าคุณประโยชน์และความสำคัญของการใช้แหล่งเรียนรู้โดยครูผู้สอนศึกษาและสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียน และนอกบริเวณโรงเรียนก่อนเพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเห็นคุณค่า คุณประโยชน์ของแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อารมณ์ ใจเที่ยง (2551) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นควรเน้นให้ผู้เรียนมีความสุข ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดจากประการที่หนึ่ง ผู้เรียนได้เรียนในสิ่งที่ตนสนใจสาระการเรียนรู้ ชวนให้สนใจได้ค้นคว้าศึกษา ทำทนายให้แสดง ความสามารถและให้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ประการที่สองปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและ ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมร่วมด้วยช่วยกัน ทำให้ ผู้เรียนรู้สึกมีความสุขและสนุกกับการเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1. สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่หลากหลายประเภทและทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
2. ศึกษาจัดให้ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้จากการใช้แหล่งเรียนรู้รวมถึงการร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาใช้กับการศึกษา ตลอดจนร่วมมือกันรณรงค์รักษาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ให้คงอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
3. สถานศึกษาควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโดยตรงในสถานศึกษา มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องรวมทั้งสถานศึกษาควรจัดสรรเพิ่มงบประมาณในส่วนนี้เพื่อที่จะนำไปพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนประกอบการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ในชุมชนประกอบการจัดการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนประกอบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ชลธิชา ประทุม. (2556). *การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ม.ป.ท.
- นันทนิจ เทียงพูนโกศ. (2551). *การพัฒนาสภาพแวดล้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนวัดเปรมประชากร*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พระมหาภิตติศักดิ์ ไมตรีจิตร. (2562). *การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มรดกความทรงจำแห่งโลกของวัดพระเชตุพนเพื่อการศึกษาตามอัธยาศัย*. ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- รวีพร มณีวรรณ. (2548). *การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

**การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
Personnel Administration of Administrators in Soi Dao District Undre
The Chanthaburi Primary Education Service Area Office 2**

มณฑิชา บุญคู่

Monthicha Boonkoo

นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: bew_mixed@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 315 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคลากร, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study personnel administration of administrators in Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare personnel administration of administrators in Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level and work experience. Research methodology was a survey research. The population was 315 teachers in Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, Sample totaling 191 teachers, was obtained by stratified random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for

data collection was a five – point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research found that; 1) the personnel administration of administrators in Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 overall and each aspect were at high level; and 2) to compare the administration of educational institution administrators in Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level and work experience were not different.

Keywords: Personnel Administration, School Administrators, Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน ให้มีความเจริญก้าวหน้าใน ทุกๆด้าน การศึกษาสร้างเยาวชนของชาติให้มีความพร้อมในการเจริญงอกงามเพื่อเป็นกำลังหลักของ ชาติ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสืบไป ในการพัฒนาคนและประเทศชาติให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 แผนการศึกษา แห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 - 2579) รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2560-2564 ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยเพื่อยกระดับคุณภาพ ทุกช่วงวัย ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก รักษัวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าของความเป็นไทย และได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ มุ่งให้คนไทยได้ เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก

สถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ โดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัย ด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ทรัพยากร ฉะนั้นทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการ หรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษเพราะคนเป็นบุคลากรที่สำคัญมากที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถตามศักยภาพ เพื่อเสริมประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลสำเร็จบรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ (พระมหาสุเทพ สุธะเมธี, 2556: 10) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจ และรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัด

การศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: 43) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา ต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะ คุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 106 โรงเรียน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือ สถานศึกษาขาดแคลนครูตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด ครูผู้สอนปฏิบัติงานสอนไม่ตรงตามวิชาเอก และครูและบุคลากรทางการศึกษาขาด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีคุณภาพทางการศึกษาดำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2561)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้ทำวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 20 โรงเรียน มีผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว จำนวนทั้งหมด 315 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 191 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 608) จากนั้นจึงนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นแล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาได้พัฒนามาจากแบบสอบถามเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจที่มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบเลือกตอบ (Check List) ใช้สำหรับรวบรวมสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครู จำนวน 2 รายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยแยกออกเป็น 5 ด้าน 1) ด้านการวางแผน กำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการจรรงรักษาบุคคล 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้มีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 พัฒนาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบสอบถาม มี 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอบบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ ครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในการเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 ชุด และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมส่งคืนภายใน 1 สัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่รับแบบสอบถาม ตอบกลับมา 191 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์

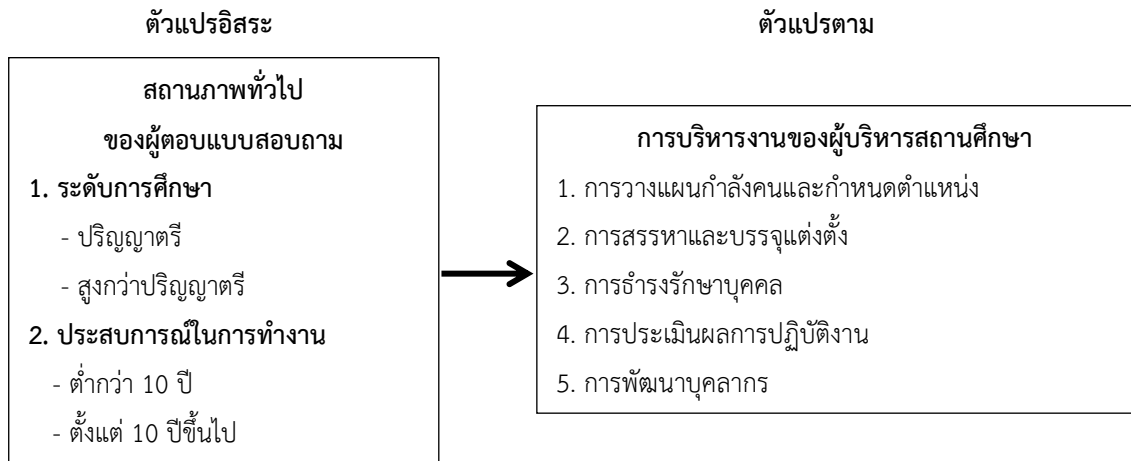
5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ทำวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นภาพรวมและรายด้าน

5.3 เปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการสังเคราะห์ของกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน (n=191)

การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.42	0.52	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.37	0.43	มาก
3. ด้านการจํารงรักษาบุคคล	4.27	0.52	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.31	0.29	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.21	0.54	มาก
รวม	4.32	0.32	มาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ตามการประเมินของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา
(n=191)

การบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา						t	Sig.
	ปริญญาตรี (n=101)			สูงกว่าปริญญาตรี (n=90)				
	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่ง	4.65	0.43	มากที่สุด	4.27	0.58	มาก	6.71*	.000
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.40	0.30	มาก	4.32	0.60	มาก	1.62	.432
3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.25	0.60	มาก	4.29	.034	มาก	-4.08	.463
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.30	0.72	มาก	4.31	0.27	มาก	-2.84	.712
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.38	0.32	มาก	4.03	0.50	มาก	9.24*	.002
รวม	4.40	0.26	มาก	4.24	0.42	มาก	0.45	.64

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามการประเมิน
ของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมจำแนกตามระดับ
ประสบการณ์ในการทำงาน

(n=191)

การบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						t	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี (n=151)			ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n=40)				
	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่ง	4.60	0.52	มากที่สุด	4.24	0.37	มาก	6.05*	.000
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.34	0.42	มาก	4.40	0.44	มากที่สุด	-2.85	.160
3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.28	0.54	มาก	4.25	0.39	มาก	0.87	.113
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.15	0.22	มาก	4.48	0.51	มาก	-5.58*	.003
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.25	0.31	มากที่สุด	4.18	0.34	มาก	9.42	.098
รวม	4.33	0.34	มาก	4.31	0.23	มาก	0.47	.245

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาฉิมฉิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันบุรี เขต 2 ภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนมีการรับรู้ว่าคุณสมบัติที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคลากรได้อย่างดี การวางแผนในการดำเนินงาน มีการคิดวิเคราะห์งานที่มีการกลยุทธ์ที่มีรูปแบบที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนาดิยา วาบา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ทำวิจัย มีการประเมินในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนครูผู้สอนได้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟ้าฮาม เจ๊ะแม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ผู้บริหารไม่มีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน

1.3 ด้านการธำรงรักษาบุคคล ภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้นักวิชาการมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ แสงสุข (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมากเป็นอันดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โภค (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคคล รวมไปถึงมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูบุคลากรในสถานศึกษาและสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจเน็ต เซงไล ชิว (Jenet Cheng Lian Chew, 2004: 47) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงาน ตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ด้านการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกศา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรมีแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบ

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร ภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการศึกษาคุณงามในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวรรณ ปิงอุทา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการมากที่สุดเป็นอันดับแรก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการประเมินการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประเมินการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรทุกระดับการศึกษาเข้าใจกระบวนการทำงานด้านการบริหารงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนาตียา วาบา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการประเมินต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และมีการชี้แจงการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วถึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการจัดหาทรัพยากรครูผู้สอนให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน และอนาคต
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร รวมไปถึงการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร
3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานรวม ไปมีความปลอดภัยในการทำงาน
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน
5. ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ การเพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการประเมินเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมและทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอื่น ๆ ของจันทบุรี เพื่อสร้างและกำลังใจให้กับครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จุฑารัตน์ แสงสุข. (2557). *การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พระมหาสุเทพ สุทเวเมธี. (2556). *การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัด พิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พีรฮาม เจ๊ะแม. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มุนาติยา วาบา. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรารพ พันธุ์โศกา. (2557). *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.

- วิลาวรรณ ปังอุทา. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2561). *รายงานการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2561*.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5thed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Janet Cheng Chew. (2004). *The Influence of Human Resource Management of Australian Organization: An Empirical Study*. Doctoral Thesis.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
The Competencies of Educational Institution Administrators Affecting the Academic
Performance of Teachers in Basic Educational Institutions Under Chanthaburi
Primary Educational Service Area Office 2

จิตทิวัตต์ สีพา

Jitthiwat Seepha

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: jitthiwat.seepha@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 2) ศึกษาการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 และ 3) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,180 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน โดยการเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานด้านวิชาการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the competencies of educational institution administrators in basic educational institutions under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2; 2) to compare the academic performance of teachers in basic education institutions under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2; and 3) to study the competencies of educational institution administrators affecting the academic performance of teachers in basic education institutions under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. This research was a survey research. The population

consisted of 1,180 teachers in basic educational institutions under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample were 291 teachers in basic educational institutions under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, the sample size as Krejcie & Morgan, and simple random sampling. The research process were 4 steps: (1) studying related documents and research, (2) creating research instruments, (3) collecting data, (4) analyzing the data. The instruments used to collect data were a 5-level rating scale questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation. and a stepwise multiple regression analysis.

The results of the research found that: 1) the competencies of educational institution administrators in basic educational institutions under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspect wear at high level when considered each aspect was at high level in all aspects; 2) the academic performance of teachers in basic education institutions under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall was at high level; and (3) the competencies of educational institution administrators affecting the academic performance of teachers in basic education institutions under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, had positive correlation, statistically significant at the .01 level.

Keywords: Competence of School Administrators, Academic Performance, Chanthaburi primary Educational Service Area Office

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แสดงให้เห็นถึงเจตนาในการยกระดับการศึกษาของคนไทยให้สูงขึ้น ดังที่ระบุในมาตรา 10 ว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า สิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและไม่เก็บค่าใช้จ่าย” เจตนารมณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับ แนวนโยบายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนมีโอกาส ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวาง โดยเสมอภาคและเท่าเทียมกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2550 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

การศึกษาในฐานะที่เป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาคนจึงเป็นกระบวนการที่สังคม หวังพึ่งพาให้เป็นเครื่องมือในการเตรียมคนและสังคม ให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่อีกหลาย ๆ ประเทศได้เล็งเห็นถึงความสำคัญพร้อมกับทุ่มเท ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงการศึกษาให้เข้ากับสภาวะและสภาพชีวิตสมัยใหม่ แต่ปรากฏว่าการศึกษาในฐานะคลังปัญญาของสังคมไทยกลับถูกมองข้ามละเลยไป ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงและลดหลั่นลงมาถึงระดับปฏิบัติในสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของ การบริหารการจัดการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2555: 48-49) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่มากที่สุดและมี อิทธิพลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ่งใหม่ ๆ ภายในสถานศึกษารวมทั้งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ กล่าวคือเป็นบุคคลที่มีอาชีพในการบริหารงานจริงๆ สามารถบริหารงานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่

ยอมรับของหน่วยงานระดับต่าง ๆ และเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยทั่วไป การมีผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในเขตพื้นที่การศึกษาจำนวนมากจะทำให้การพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้นจะแสดงถึงคุณภาพการจัดการศึกษาที่แท้จริงของ ชุมชนและประเทศชาติว่าประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปรับบทบาทหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานจริงในการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในยุค เขตพื้นที่การศึกษาสมรรถนะหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ มีความรู้ มีความคิดริเริ่ม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี ได้แก่ การปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และ 4) การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2563: 11-14) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พยัต วุฒิรงค์ (2555: 11-15) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา สระวาสี (2559) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การจัดการศึกษาในจังหวัดจันทบุรีนั้น มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ในจังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานประสานการจัดการศึกษา โดยมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 106 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 1,180 คน (สพป.จันทบุรี เขต 2 วันที่ 10 มิถุนายน 2564) จากการจัดการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าผลการประเมินคุณภาพครูผู้สอนนักเรียน การจัดการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา และคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังประสบปัญหาหลายด้าน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผู้บริหาร สถานศึกษายังไม่สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผล การซ่อมเสริมได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ปัญหาดังกล่าว อาจจะมีสาเหตุมาจากกระบวนการบริหารด้านวิชาการหรือเกิดจาก สมรรถนะหรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะเป็นผู้นำการบริหารด้านวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพยังไม่เหมาะสม อย่างไรก็ตามหากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์แล้วย่อมที่จะสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจจากครูผู้สอน ผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะทางการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาและเป็นการพัฒนายกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,180 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตาราง
ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
และสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรตามขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน
การทำงาน ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามรวม 32 ข้อ ตามสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
4 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามรวม 24 ข้อ ตามกรอบการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จำนวน 4 ด้าน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎี และเครื่องมือสำเร็จรูป ในเรื่องที่ต้องการเก็บ ข้อมูลจากเอกสาร
วารสาร ตำรา ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและขอบข่าย การบริหารงานวิชาการ โดยให้
ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่
กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.2 กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม โดยนำข้อความที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไข แล้วปรับแก้ตามที่
อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำที่ปรับแก้แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content
Validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective
Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ในระหว่าง 0.67-1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษา มาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสม
ถูกต้อง

- 1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อความสมบูรณ์
- 2) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา α -Coefficient) (ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 113) ได้หาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9521
- 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามสำหรับการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 25 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยจัดส่งแบบสอบถามให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ระบุในคำชี้แจงเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเมื่อดำเนินการแล้วรวบรวมแบบสอบถามส่งผู้วิจัยโดยตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 291 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้ง 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

- 4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

- 5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
- 5.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้
 - 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
 - 2) วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นครูผู้สอนโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย (Best, 1970: 190)
 - 3) วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

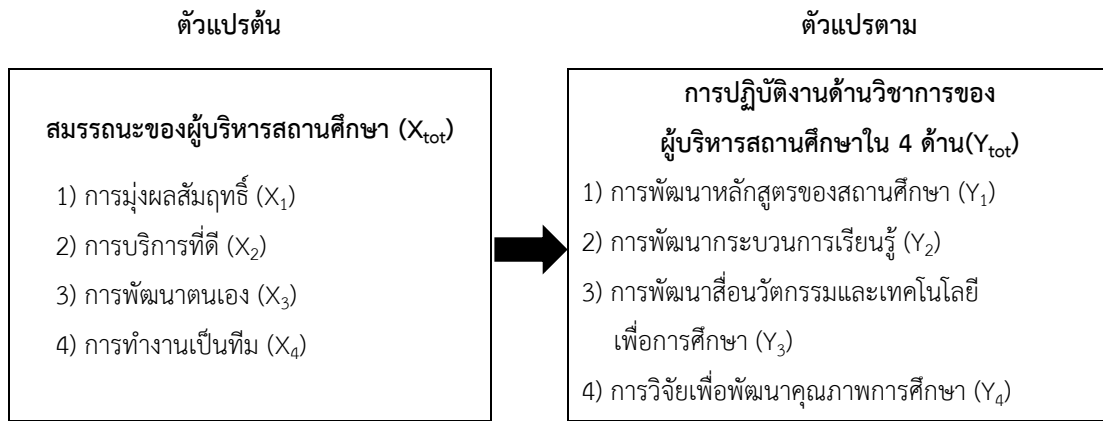
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 1) การแจกแจงความถี่ (frequencies)
- 2) ร้อยละ (percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 5) การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยกำหนดตัวแปรต้นเกี่ยวกับสมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548: 18) สำหรับตัวแปรตามได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการของครู ผู้วิจัยเลือกใช้ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 32) การประเมินข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2552 ใน 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n=291)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D	ระดับสมรรถนะ	อันดับ
1. ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.99	0.43	มาก	3
2. ด้านสมรรถนะการบริการที่ดี	3.96	0.37	มาก	4
3. ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง	4.02	0.35	มาก	2
4. ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม	4.04	0.39	มาก	1
เฉลี่ย	4.00	0.23	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.00) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.04) รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (\bar{X} = 4.02) และด้านสมรรถนะการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 3.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=291)

การปฏิบัติงานด้านวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.05	0.42	มาก	1
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.03	0.44	มาก	2
5. การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อะนุเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.85	0.45	มาก	4
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.90	0.47	มาก	3
เฉลี่ย	3.96	0.21	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=4.05$) รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.03$) และการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อะนุเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.85$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้าน วิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_{tot}
ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	-	-	-	-	-
ด้านสมรรถนะการบริการที่ดี (X_2)	.248**	-	-	-	-
ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3)	.085**	.198**	-	-	-
ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.105**	.040	.261**	-	-
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	.165**	.185**	.173**	.169**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.085 ถึง 0.261 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่สูงมาก (ไม่ถึง 0.99) แสดงว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน ไม่สูงจนเกินไป และตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง

4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.165 ถึง 0.185 ดังนั้นจึงสามารถทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไปได้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	β	t	p
ด้านสมรรถนะการบริการที่ดี (X_2)	0.075	0.132	3.073**	.000
ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_4)	0.067	0.125	2.921**	.000
ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	0.055	0.110	2.585**	.000
ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3)	0.064	0.105	2.423**	.000
ค่าคงที่	0.2840			
R=0.286, R ² =0.082, F=12.167**, p=.000				

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน (X_{tot}) คือ ด้านสมรรถนะการบริการที่ดี (X_2) ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) และ ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (X_3) ร่วมกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.286 (R=0.286) และตัวแปรทั้ง 4 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 8.20 (R²=0.082) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากค่าในตารางที่ 4 สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยสำหรับทำนายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y_{tot} = 2.840 + 0.075 (X_2) + 0.067 (X_4) + 0.055 (X_1) + 0.064 (X_3)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.132Z_{x2} + 0.125Z_{x4} + 0.110Z_{x1} + 0.105Z_{x3}$$

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y_{tot}) เท่ากับ 0.286 ประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 8.20 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.151

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานการจัดการศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ควรนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานการจัดการศึกษาด้านการพัฒนาตนเองและการบริการที่ดีในการบริหารงานการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านอื่น ๆ อีก
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555). *ศึกษิตแห่งศตวรรษที่ 21: แนวคิดการปฏิรูปการศึกษาไทยกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1889).
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2555). *สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์
- อัจฉรา สระวาสี. (2559). *การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงข้อมูลจาก <http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2563). *แผนกลยุทธ์ และพันธสัญญาปีงบประมาณ 2561-2563*: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Academic Administration in Schools Under Chanthaburi

Primary Educational Service Area Office 2

สุชาวดี เจียมพวก

Suchawadee Jiempuak

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100096.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,504 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดย จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, งานวิชาการในโรงเรียน, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study academic administration in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare the academic administration in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by education Level and work experience. Research methodology was a survey research. The population consisted of 1,504 teachers in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, Sample, totalling 306 teachers. was obtained by stratified random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five – point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: 1) academic administration in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspect were at high level; and

2) comparison of the academic administration in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by education Level and work experience were different with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Academic Administration, Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา อาจเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ดังนั้น การบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญ โดยการจัดการศึกษามีองค์ประกอบหลายด้านที่ต้องคำนึงถึง ต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก การที่จะทำให้ผู้เรียนนั้นได้รับความรู้ ความสามารถ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทำให้งานวิชาการเป็นหัวใจหลัก (วรเดช แจ่มพรหม, 2551)

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม มีการส่งเสริมจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด มีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพในการจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยังมีการดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ธรรมาภิบาลบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อการบรรลุการพัฒนาเป้าหมายที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ในการปรับสมดุลการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข พร้อมสำหรับวิถีชีวิตใหม่ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2564) จากการรายงานผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในส่วนของปัญหาการจัดการจัดการเรียนการสอน ยังขาดความทันสมัย ไม่สามารถตอบโจทย์กับการเรียนยุคใหม่ของนักเรียน ที่มีการเรียนการสอนออนไลน์มากขึ้น เนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้นักเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ออนไลน์อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งไม่สามารถตอบโจทย์กับงานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรแบบเดิม การเรียนดังกล่าวยังทำให้ครูผู้สอนพบว่านักเรียนยังขาดสมาธิในการเรียนรู้ออนไลน์ เพราะมีสิ่งรบกวนรอบข้างหลายปัจจัย ทำให้นักเรียนนั้นไม่สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง จากผลการติดตามงานวัดผลและประเมินผลทำให้ทราบว่าคุณภาพการเรียนของนักเรียนนั้นลดลงจากปีที่ผ่านมา ทั้งยังส่งผลกระทบต่อทั้งงานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบท ในปัจจุบันของนักเรียน ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่างานการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารการศึกษา ทำให้ต้องศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 ด้าน ประกอบด้วย งานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร งานวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน งานนิเทศภายใน งานวัดผลและประเมินผล และงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อที่จะได้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

มากขึ้นจะช่วยให้แก่นักเรียนนั้นได้รับประโยชน์มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,504 คน โดยมีจำนวนสถานศึกษาในสังกัด 106 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) จากนั้นจึงนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาได้พัฒนามาจากแบบสอบถามเรื่องการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบเลือกตอบ (Check List) ใช้สำหรับรวบรวมสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยแยกออกเป็น 6 ด้าน

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ กำหนดกรอบแนวคิด กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อให้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามและข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3.2 ร่างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ทุกรายข้อมีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

3.4 ปรับปรุงเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.5 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอบบาค (Conbach, 1990: 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาต และ ขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 306 ชุด นัดหมายเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยการกำหนดส่งคืนแบบสอบถามหลังจากนั้น 1 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 นำคะแนนที่ได้หาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

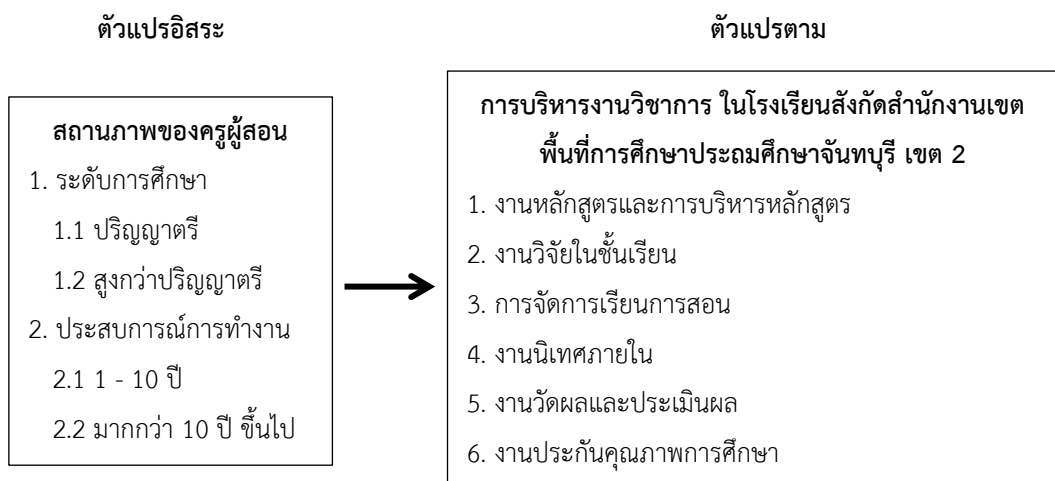
5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ

5.2 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและโดยรวม นำเสนอในรูปแบบตารางตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 102)

5.3 เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และสถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประเมินของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ระดับความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	\bar{X}	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ด้านงานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	4.55	0.32	มากที่สุด	3
2. ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน	4.73	0.29	มากที่สุด	1
3. ด้านงานการเรียนการสอน	4.67	0.40	มากที่สุด	2
4. ด้านงานนิเทศภายใน	4.41	0.39	มาก	4
5. ด้านงานวัดผลและประเมินผล	4.25	0.55	มาก	5
6. ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา	4.08	0.69	มาก	6
ภาพรวม	4.45	0.33	มาก	

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=306)

การบริหารงานวิชาการ	ระดับการศึกษา						t	Sig.
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านงานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	4.58	0.33	มากที่สุด	4.44	0.24	มาก	3.04*	0.000
2. ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน	4.75	0.29	มากที่สุด	4.66	0.28	มากที่สุด	2.16*	0.008
3. ด้านงานการเรียนการสอน	4.67	0.39	มากที่สุด	4.70	0.43	มากที่สุด	-0.51*	0.004
4. ด้านงานนิเทศภายใน	4.46	0.40	มาก	4.25	0.30	มาก	3.86*	0.005
5. ด้านงานวัดผลและประเมินผล	4.32	0.57	มาก	4.00	0.33	มาก	4.21*	0.000
6. ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา	4.16	0.72	มาก	3.81	0.47	มาก	3.57*	0.000
รวม	4.49	0.34	มาก	4.31	0.25	มาก	3.84*	0.000

2.2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=306)

การบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์ในการทำงาน						t	Sig.
	1 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านงานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	4.57	0.33	มากที่สุด	4.42	0.18	มาก	4.46*	0.000
2. ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน	4.72	0.30	มากที่สุด	4.78	0.23	มากที่สุด	-1.17*	0.017
3. ด้านงานการเรียนการสอน	4.76	0.28	มากที่สุด	4.17	0.57	มาก	10.63*	0.000
4. ด้านงานนิเทศภายใน	4.49	0.35	มาก	3.95	0.26	มาก	9.70*	0.000
5. ด้านงานวัดผลและประเมินผล	4.32	0.56	มาก	3.88	0.31	มาก	5.10*	0.000
6. ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา	4.21	0.65	มาก	3.35	0.47	มาก	8.51*	0.000
รวม	4.51	0.31	มากที่สุด	4.09	0.25	มาก	8.63*	0.001

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 อีกทั้งครูผู้สอนยังมีเจตนาที่มุ่งทำให้โรงเรียนมีการดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชมน พินทุสมิต (2560) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี มีระดับการบริหารงานวิชาการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ สุธัมมา และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ทำวิจัย มีความคิดเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านงานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนประเมินการบริหารงานวิชาการในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูล จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งแก้ว เฟื่องศิลา (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของโสภา วงษ์นาคเพ็ชร

(2554) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนประเมินการบริหารงานวิชาการในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งแก้ว เพ็ญศิลา (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยตรงกับความ ต้องการของครูผู้สอน ครอบครัวยุคใหม่แห่งการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาใน จังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา อยู่ในอันดับปานกลาง

1.3 ด้านงานการเรียนการสอน โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนประเมินการบริหารงานวิชาการในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญก่อนทำการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาภรณ์ สร้อยคำ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการ บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน มีความ เหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านงานนิเทศภายใน โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนประเมินการบริหารงานวิชาการในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้อง กับงานวิจัยของกิ่งแก้ว เพ็ญศิลา (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ให้มีความสำคัญกับการนิเทศการศึกษา สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ปฏิบัติการนิเทศภายใน อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของวิภาภรณ์ สร้อยคำ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่าด้านงานนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านงานวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนประเมินการบริหารงานวิชาการในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงและ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้อง กับงานวิจัยของพิทยาภรณ์ อรทัย (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ให้มีความสำคัญกับด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของกิ่งแก้ว เพ็ญศิลา (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนประเมินการบริหารงานวิชาการในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษา และมีการนำผลการประเมินคุณภาพมาใช้ในการวางแผนการประกันคุณภาพของ สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐริยา ฉัตรรักษา (2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการงาน วิชาการแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการรับประเมินจากภายนอก

ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของกึ่งแก้ว เฟื่องศิลา (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะระดับการศึกษาที่สูงกว่ามีส่วนสำคัญที่ทำให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการเกิดความแตกต่างกัน ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจจะมีวิสัยทัศน์ต่อการบริหารงานวิชาการมีความละเอียด และมองการณ์ไกล รอบคอบ ช่วยคิดวิเคราะห์บริหารจัดการงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพมากกว่าครูผู้สอนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของศิวพร ละครเพชร (2562) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของพรพรรณ พินทุสมิต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีในระดับการศึกษา มีระดับการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะประสพการณ์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์งานให้เกิดประสิทธิผลต่อการทำงาน ซึ่งทำให้ครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการทำงานที่มากกว่าจะมีความคิดที่แตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่า เพราะมีการทำงานที่ต้องประสพกับปัญหาในการทำงานที่หลากหลายรูปแบบ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดีจึงเกิดความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่ตรงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yong Zhao (2009) ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติที่ดีเลิศด้านงานวิชาการจะต้องมีครูรับผิดชอบในการเรียนการสอนและมีประสพการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของศิวพร ละครเพชร (2562) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เมื่อผู้วิจัยมาวิเคราะห์ตามรายด้าน พบว่า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

1. ด้านงานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ควรส่งเสริมให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านวิชาการมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดอบรม วิเคราะห์หลักสูตรระหว่างครูผู้สอน เพื่อให้มีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับท้องถิ่น

2. ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการรวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีการสอนเสริมให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
4. ด้านงานนิเทศภายใน ควรมีการส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน และควรมีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา
5. ด้านงานวัดผลและประเมินผล ควรจัดอบรมให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลประเมินผล รวมไปถึงการจัดให้มีการวัดผลและเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบตลอดจนมีการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
6. ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา ควรมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านอื่น ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นต้นแบบ หรือประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งแก้ว เพ็ญศิลา. (2558). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ)*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ม.ป.ท.
- พรพรรณ พินทุสมิต. (2560). *การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. *ราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2542*.
- พิทยาภรณ์ อรทัย. (2559). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การจัดและบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรเดช แง่พรหม. (2551). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3*. งานนิพนธ์การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิภาภรณ์ สร้อยคำ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสาขาวิชาวัดกรรมกรบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศุภวรรณ สุธัมมา และคณะ. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(2): 153-166.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2564). *คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา*. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก www.chan2.go.th/
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (2553). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก www.mcu.ac.th/article/detail/448
- Yong Zhao. (2009). Commenth on the common Core Standerds Initiative, *AASA Journal of Scholarship*, 6(3): 46-54.

การบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Budget Management of Schools Under Chanthaburi

Primary Education Service Area Office 2

นภัสวรรณ หงษ์ตัน

Naphatsawan Hongtanu

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100057.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,180 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the Budget management of schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare the Budget management of schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level and work experience. Research methodology was a survey research. The population consisted of 1,180 teachers of school under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, Sample, totalling 291 teachers. was obtained by stratified random sample method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and t-test.

The results of the research were found that: 1) budget management in schools Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, at a high level. and 2) Comparison of budget management in

schools under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by education level and work experience were not different.

Keywords: Budget Management, Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ตามนโยบายการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มีการจ่ายตรงงบเงินอุดหนุนของปีงบประมาณ 2563 ให้กับสถานศึกษา เพื่อ บริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ คือสถานศึกษาจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณเอง ดำเนินการใช้จ่าย และอนุมัติการเบิกจ่ายเอง และเก็บเอกสารหลักฐานทั้งหมดไว้ที่สถานศึกษา โดยให้สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแล การบริหารงบประมาณ งบเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและถูกต้องตามหลักการจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณ รายจ่าย ของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ประเภท งบรายจ่าย (สำนักงานงบประมาณ, 2563) ซึ่งจากการจัดสรรและโอนเงินงบประมาณ งบเงินอุดหนุนให้กับสถานศึกษา เป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารอยู่ในรอบกว่าด้านอื่น เพราะการบริหารงบประมาณต้องอ้างอิงในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องศึกษาระเบียบแบบแผนและแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านงบประมาณ เพื่อจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง แต่สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันมักประสบปัญหาอยู่เนื่อง ๆ (กรมบัญชีกลาง, 2562)

การบริหารการเงินและงบประมาณมีความสำคัญในการดำเนินงาน โดยเฉพาะงบประมาณรายจ่าย หากมีมากเกินไปย่อมส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศ จะเห็นได้ว่างบประมาณมีความสำคัญต่อเสถียรภาพ และความมั่นคงเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณ ตามแบบอย่าง กฎระเบียบข้อบังคับ และปรับปรุงการบริหารงบประมาณ ให้สอดคล้องกับระบบและวิธีการจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจโลก งานงบประมาณของโรงเรียนถือเป็นหน่วยงานย่อยที่ต้องรับผิดชอบ เหมือนหน่วยงานทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะต้องดำเนินงานตามหลักการจำแนกรายจ่ายตามงบประมาณ โดยกำหนดรายจ่ายของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจออกเป็น 5 ประเภทงบรายจ่าย ได้แก่ งบบุคลากร งบดำเนินการ งบลงทุน งบเงินอุดหนุนและงบรายจ่ายอื่น ๆ (สำนักงานงบประมาณ, 2563)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีปัญหาในการบริหาร คือการบริหารงานงบประมาณและการเงินในสถานศึกษาไม่เป็นระบบขาดแผนที่ชัดเจน ในการกำหนดทิศทางการบริหารงาน ไม่สามารถคำนวณต้นทุน เพื่อนำมาลงในแผนการใช้จ่ายเงิน แผนการจัดซื้อจัดจ้าง และใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คำสั่งมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ การเงิน บัญชี พัสดุไม่ชัดเจน เจ้าหน้าที่ไม่ทราบ ว่าต้องรับผิดชอบหน้าที่ แต่ไหน อย่างไร เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบขาดความต่อเนื่องในการทำงาน จึงไม่ได้ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ไม่ทราบระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้จัดทำแผนการบำรุงดูแลรักษา ทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างล่าช้า การส่งมอบงานและเบิกจ่ายเงินล่าช้า ไม่เป็นไปตามงวดที่กำหนด และงานไม่แล้วเสร็จในปีงบประมาณ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2563) จากการบริหารงบประมาณดังกล่าวจะเห็นว่า โรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับบริหารจัดการของผู้บริหาร ครูที่ปฏิบัติงาน งบประมาณ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ร่วมมือปฏิรูประบบบริหารจัดการ ปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พ.ศ.2561-2565 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าระบบงบประมาณปัจจุบันให้ความสำคัญเรื่องปัจจัยนำเข้ามากกว่าผลผลิต เน้นการควบคุมการจัดสรรงบประมาณอย่างเข้มงวด หน่วยงานทุกระดับเคร่งครัดในการเบิกจ่ายงบประมาณ และการบริหารเงินสด ดังนั้นจึงทำให้การจัดสรรงบประมาณ มีรายละเอียดค่อนข้างมาก เป็นภาระสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานในแต่ละระดับ จึงทำให้มีจุดอ่อนหลายประการ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำและจัดใช้งบประมาณในโรงเรียน จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารงบประมาณ รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,180 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564, สพป.จันทบุรี เขต 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วนำไปเทียบสัดส่วนจากประชากรตามขนาดโรงเรียนและการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงบประมาณในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่ทั้งในและต่างประเทศ กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือ นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ

3.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ความละเอียดด้านภาษาเพื่อให้ได้คำถามที่ชัดเจนและครอบคลุม

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และการใช้ภาษา (Wording) หาดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objectives Congruence) ของแบบสอบถามและแบบสอบถามที่ได้ทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.67-1.0

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษา มาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสม ถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ ความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 113) ได้หาค่าความเชื่อมั่น .95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 291 ฉบับ ส่งแบบสอบถามให้ผู้รับเอกสารของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 โดยแนบซองไปรษณีย์พร้อมจำหน่ายหน้าซองถึงผู้วิจัย รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ถ้าได้มาไม่ครบจะทวงถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 291 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 นำคะแนนที่ได้หาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

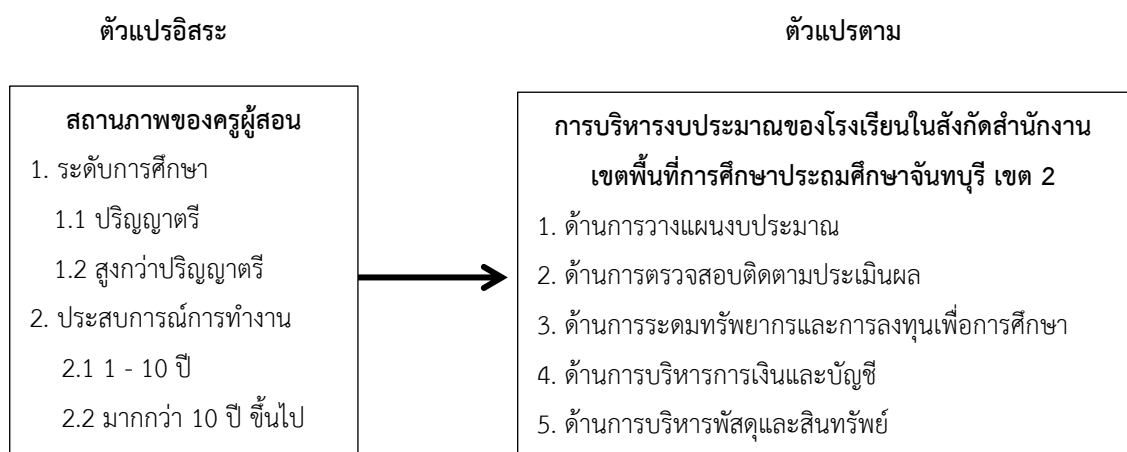
5.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

5.2 วิเคราะห์การบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ยแปลผลไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 100)

5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 ตามความแปรปรวน ระดับการศึกษาและประสบการณ์สอนในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที่ t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

(n=291)

ด้าน	การบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1	ด้านวางแผนงบประมาณ	4.19	0.28	มาก
2	ด้านการตรวจสอบติดตามประมวผลผล	4.10	0.38	มาก
3	ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.18	0.37	มาก
4	ด้านการบริหารการเงินและบัญชี	4.36	0.29	มาก
5	ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.12	0.35	มาก
รวม		4.22	0.19	มาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานได้ดังนี้

2.1 การบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=291)

ข้อ	สภาพการบริหารงบประมาณ	ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผนงบประมาณ	4.21	0.27	4.15	0.31	1.352	.177
2	ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล	4.12	.38	4.05	.35	1.213	.226
3	ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.19	.38	4.17	.34	.387	.699
4	ด้านการบริหารการเงินและบัญชี	4.38	.29	4.30	.26	2.005	.056
5	ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.13	.34	4.11	.37	.397	.692
รวมเฉลี่ย		4.23	.19	4.18	.17	1.666	.097

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(n=306)

ข้อ	สภาพการบริหารงบประมาณ	ประสบการณ์การทำงาน				t	p
		ผู้บริหาร		ครูที่ปฏิบัติงานงบประมาณ			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผนงบประมาณ	4.20	.30	4.19	.28	.216	.829
2	ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล	4.06	.41	4.12	.36	-1.371	.172
3	ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.20	.37	4.18	.37	.528	.598
4	ด้านการบริหารการเงินและบัญชี	4.28	.28	4.23	3.4	.600	.549
5	ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.13	.34	4.12	.35	.366	.714
รวมเฉลี่ย		4.23	.19	4.21	.18	.747	.455

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ด้านวางแผนงบประมาณ การบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา และเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะงบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้าน อื่นๆ ในการบริหารงานในองค์กร และเป็นเครื่องมือในตรวจสอบกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ด้วย หากองค์กรใดมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อ ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กรนั้น ๆ ด้วย ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย เปรมชนม์ (2550: 70-71) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหาร งบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศินี บัวน้ำอ้อม (2551: 105) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับรัตนาศักดิ์ศรี (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อสภาพการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับจิตมณ พิสุทธิ์ ยารมย์ (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติงานงบประมาณเกี่ยวกับสภาพการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ด้านการตรวจสอบติดตามประมวผล การบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานงบประมาณมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่การบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา ส่วนครูที่ปฏิบัติงานงบประมาณ ก็มีหน้าที่ดำเนินงาน เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานงบประมาณของโรงเรียน ตามปฏิทินที่กำหนดไว้ ดังนั้นการบริหารงบประมาณจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่ง และมีความเกี่ยวเนื่องกันกับการบริหารงานทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์ การวางแผน การจัดดำเนินงาน ตลอดจนการควบคุมเพื่อให้งานดำเนินไป โดยความเรียบร้อยตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้ง งบประมาณไว้ เป็นการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราชญ์ ชาวสวน (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ต่อ นโยบาย และการจัดสรรงบประมาณในการจัดการ มัธยมศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต การศึกษา 11 มีสถานภาพแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน คือ 1) เห็นด้วยกับแนวทางในการกำหนดนโยบายในการจัดการมัธยมศึกษา ของกรมสามัญ 2) ไม่แน่ใจว่า การ จัดสรรงบประมาณเป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม 3) ไม่แน่ใจว่านโยบาย และการจัดสรร งบประมาณในการจัดการมัธยมศึกษา ของกรมสามัญศึกษามีความสอดคล้องกัน ซึ่งขัดแย้งกับ สุภาพร เจริญศรี (2550) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของ สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุ และเจ้าหน้าที่งานนโยบายและแผนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ขนาดโรงเรียนที่สังกัด และบทบาทในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การจัดสรรงบประมาณมายังสถานศึกษาตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก จะเห็นว่าภาพรวมทั้งด้านการวางแผน ด้านการจัด องค์กร ด้านการอำนวยการ และด้านการควบคุม พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับความ ขาดแคลนทรัพยากรการบริหาร ทั้งทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามรายหัวนักเรียนไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ปัญหาด้านการจัดองค์กร ส่วนใหญ่จะมีปัญหาเกี่ยวกับจำนวนครูและ บุคลากรมีจำนวนจำกัด แต่มีภาระงานมาก ทำให้ครูคนหนึ่งต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างในเวลา เดียวกัน ปัญหาอุปสรรคที่พบในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ บางกิจกรรมขาดความต่อเนื่อง ขาดการกำกับติดตาม และขาดงบประมาณในการดำเนินงาน จึงทำให้สภาพการบริหาร งบประมาณแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตมณฑิลา พิสุทธิ ยารมย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงบประมาณของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้ปฏิบัติงานงบประมาณเกี่ยวกับสภาพการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาไม่แตกต่างกันส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญทัย สุระมุล (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขัดแย้งกับ งานวิจัยของ เกศินี บัวน้ำอ้อม (2551: 105) ได้ศึกษา

สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารการเงินและบัญชี การบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงาน งบประมาณ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าประเด็นที่มีจำนวนมากที่สุด คือโรงเรียนควรมีเจ้าหน้าที่ที่จบด้านการเงินและบัญชีมารับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรงทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ขาด บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญด้านนี้โดยตรง อีกทั้งขอขยายการปฏิบัติงานจำเป็นต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง แต่ในสภาพปัจจุบันจะพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร งบประมาณได้มอบหมายให้ครูผู้สอนซึ่งมีภาระงานสอนค่อนข้างมาก อาจทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องมีความเสียสละอุทิศเวลาเพราะงานที่รับผิดชอบมีความเสี่ยงสูง เพราะหากปฏิบัติไม่ถูกต้องจะส่งผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ในด้านวินัยของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทัย สุระมุล (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู การเงิน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมและด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการรายงาน ทรัพย์สินทางการเงินและผลการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมและด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการรายงานทรัพย์สินทางการเงินและผลการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียน ขนาดใหญ่ แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงาน งบประมาณ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เกี่ยวกับการเงินและบัญชีของโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงาน เกิดจากผู้ที่ได้รับผิดชอบงานการเงินและการบัญชีต้อง ทำงานด้วยความรอบคอบ และระมัดระวัง หากมีการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง จะส่งผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและอนาคตได้ ซึ่งขัดแย้งกับ รงชัย เปรมชนม์ (2560) ได้ศึกษา เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหาร งบประมาณของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมากคือการจัดสรรงบประมาณและการบริหารบัญชี และมากที่สุด คือ การบริหารการเงินและการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดทำและเสนอของบประมาณและการ ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงบประมาณ พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีสภาพการบริหารงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 ด้าน ขัดแย้งกับ อุไร วงศ์คำแสง (2551: 64) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานการเงิน บัญชี และพัสดุ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงิน บัญชีและพัสดุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่าปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานการเงิน บัญชีและพัสดุ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงิน บัญชีและพัสดุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ใน

ระดับปานกลาง และมีข้อเสนอแนะคือ ด้านการเงิน ผู้บริหารควรสรรหาเจ้าหน้าที่การเงินโดยตรง หรือมอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและซื่อสัตย์ ให้ปฏิบัติหน้าที่และจัดอบรม เจ้าหน้าที่บัญชี การเงินเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี การเงิน พัสดุ

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2554). *คู่มือระบบบัญชีส่วนราชการของกรมบัญชีกลาง (เกณฑ์คงค้าง)*. กรุงเทพฯ: สำนักบัญชี และตรวจสอบภายใน.
- เกสสินี บัวน้ำอ้อม. (2561). *สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลข: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- คารมย์ พลกุล. (2554). *สภาพปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- คุณิต ทิวถนอม. (2553). *การเงินและงบประมาณโรงเรียน*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เคช ดอนจันทร์โคตร. (2560). *การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตมณพิสุทธิ์ ยารมย์. (2557). *สภาพบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธงชัย เปรมชนม์. (2560). *รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัย สุรมล. (2560). *การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อุบลราชธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มณเฑียร น้อยบุตดี. (2559). *สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รัตนา ศักดิ์ศรี. (2555). *การศึกษาและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยม เขต 29*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2560). *รายงานผลการตรวจสอบภายในประจำปี 2549*. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (อัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2553). *แนวทางการควบคุม กำกับ ติดตามการเงิน การบัญชีระดับ โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สุภาพร เจริญศรี. (2560). *การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อำนาจ ทองโปร่ง และศิริพงษ์ เสาวภายน. (2557). *หลักการบริหารงบประมาณและการเงินในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

Garvey. T.E. (2001). Parental Choice of Elementary Schools Within the Cleveland Catholic Diocese and Its Implications for the Financial Policies of Diocesan Schools. *Dissertation Abstracts International*, 61(07): 2533-A.

Miller, H. & Rabin, J. (2001). *Performance-based Budgeting: PBB*. New York: Prentice-Hall.

Stiefel, L. & Schwartz, A. E.&Portas, C. & Kim, D. Y. (2001). School Budgeting and School Performance: The Impact of New York City's Performance Driven Budgeting. *Journal of Education Finance*, 28: 403-424.

**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส**
**Student affairs administration in the Nong Ta Kong Network Education Area
Coordination Center School, Pong Nam Ron District, Chanthaburi Province**

ดร.ฉวี จิตปณิธาน

Wanchana Chaisi

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: pwpong2534chana@gmail.com

บทคัดย่อ

การทำวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาสกลุ่ม จำนวน 1,125 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the academic leadership of school administrators under Narathiwat Secondary Educational Service Area Office; and 2) to compare the academic leadership of school administrators under Narathiwat Secondary Educational Service Area Office, classified by ages, and work experience. Research methodology was a survey research. The population, included 1,125 teachers in Narathiwat Secondary Educational Service Area Office; Sample, totaling 254 teachers, was obtained by simple random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research found that; 1) the academic leadership of school administrators under Narathiwat Secondary Educational Service Area Office, overall and each aspect were at high level; and 2) comparison of the academic leadership of school administrators under Narathiwat Secondary Educational Service Area Office, classified by ages and work experience were not different.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators, Narathiwat Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ในปัจจุบันความเจริญด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสังคม การดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในปัจจุบันจึงต้องมีการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคน และมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นกระบวนการเรียนรู้ไปสู่ความเจริญงอกงามทั้งของบุคคลและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 1) โดยจะเป็นการช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ เพราะทำให้บุคคลรู้จักคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา เรียนรู้ด้วยตนเอง มีจริยธรรม คุณธรรม มีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตลอดจนสร้างสรรค์ประเทศให้พัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นจึงถือได้ว่าการศึกษาคือสิ่งที่ช่วยสร้าง “ทุนมนุษย์” อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาเพื่อเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศ ซึ่งเป็นกลไกและกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติให้เกิดการพัฒนาและแข่งขันได้อย่างมีศักดิ์ศรี (อรุณ จันทวานิช และไพบุลย์ แจ่มพงษ์, 2542: 2-3)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เร่งรัดมาตรการในการขับเคลื่อน การบริหารจัดการศึกษา และกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษาในทุกประเภททุกระดับ ซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบสู่วิสัยทัศน์ที่ว่าคนไทยทุกคนมีโอกาสและมีความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมและถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยมีโรงเรียนคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ นักเรียนคุณภาพ มีครูเก่ง มีครูดีตามมาตรฐาน วิชาชีพชั้นสูง จากกระแสการปฏิรูปการศึกษาทำให้สังคมอยากเห็นคุณลักษณะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหาร ปรับเปลี่ยนแนวคิดการสอนของครู ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจะต้องมีกระบวนการที่คนในหลายมิติ โดยจะต้องมององค์รวมเชิงบูรณาการในการ บริหารสถานศึกษา จะต้องเข้าใจแนวคิดการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบ (Whole School Approach) สู่การบริหารงานที่มุ่งเน้นในผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management) และใช้ความเชี่ยวชาญแห่งตน (Personal Power) เพื่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลง (Change Management) ในยุคการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำทนายผู้บริหารการศึกษาที่มีอาชีพเป็นอย่างยิ่ง (ประสาน ปันกุมภีร์, 2549: 4) จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีความหลากหลาย ครอบคลุมเพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ทั่วถึง กว้างขวางหลากหลายรูปแบบ (จักรกฤษณ์ วงษ์ชาติ, 2551: 2) กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยกระบวนการบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ามาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีความสำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเพียงลำพังคนเดียว ไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างได้อย่างราบรื่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือนั้นจะต้องดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสมคือ มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการรวมพลังครูดำเนินงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู กระตุ้นครูให้คำแนะนำและประสานงานให้

ครูทำงานร่วมกันด้วย เทคนิควิธีที่มีคุณภาพจึงจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหาร สถานศึกษาในด้านวิชาการเป็นลำดับแรก ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และงานด้านวิชาการในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนมาก เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลกระทบต่อเป็นปัญหายุ่งยากหลาย ๆ ด้านเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่ตลอดเวลา บทบาทใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ถูกขับเคลื่อนให้เป็นบุคคลสำคัญแห่งการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องริเริ่มบทบาทใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นตัวจักรหลักแห่งความสำเร็จเพื่อแก้ไขปัญหาคือการจัดการเรียนการสอนที่ต่อคุณภาพให้หมดไป นอกจากนี้ Davis & Thomas (1989: 21) กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้งานวิชาการด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ “โรงเรียนที่ได้ชื่อว่ามีประสิทธิภาพ” หรือ “โรงเรียนคุณภาพ” ซึ่งสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเด่นชัดก็คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรให้ความสนใจตามทฤษฎีของ (Seyfarth, 1999: 165-273) คือ มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การประเมินนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ และไชยา ภาวะบุตร (2555: 187) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนต้องสื่อสารและแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองเห็นว่าสิ่งใดสำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง ทั้งการกระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักการบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและมาตรการของกระทรวงศึกษาธิการในการเร่งรัดพัฒนาให้มีการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานและมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยเป็นภาวะผู้นำตามความคิดเห็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย ตลอดจนพัฒนาปรับปรุง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาในด้านการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,125 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ปีการศึกษา 2564 จำนวน 254 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607–610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ของสัดส่วนประชากรตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ ฮอลลิ่งเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985: 217-247) ประกอบด้วย 5 ด้าน

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการสร้างเครื่องมือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกิจการนักเรียน

3.2 นำแบบสอบถามปรึกษาที่ปรึกษาที่ปรึกษาทางวิชาชีพเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (index of Item objective congruence: IOC) ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.4 แก้ไข ปรับปรุงโดยจัดทำเป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียง และมีลักษณะการบริหารที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าความเที่ยง ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามฉบับนี้ เท่ากับ 0.93

3.7 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอบหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ได้ทำแบบสอบถาม จำนวน 254 ฉบับ และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่รับแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ไปตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

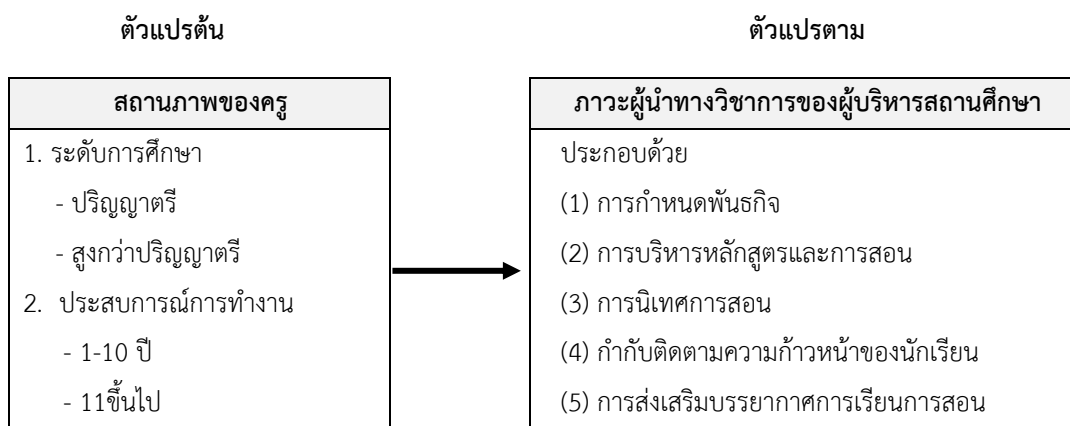
5.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ วิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน (รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส) ได้แก่ วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ภาวะผู้นำในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมของเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการวิชาการ การมีศักยภาพในการพัฒนางานวิชาการ การแสวงหาความรู้เพื่อปรับใช้ตลอดเวลา กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการกำหนดพันธกิจ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ การบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงาน เขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาก อำเภอง่วงน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวม

การบริหารงานกิจการนักเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน	4.24	0.42	มาก
2. ด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัยนักเรียน	4.25	0.52	มาก
3. ด้านการจัดบริการแนะแนว	4.22	0.53	มาก
4. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	4.35	0.52	มาก
5. ด้านกิจกรรมนักเรียน	4.16	0.52	มาก
6. ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย	4.20	0.50	มาก
7. ด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.20	0.450	มาก
รวม	4.23	0.29	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	การกำหนดพันธกิจ	4.13	.49	4.07	.54	.850	.396
2	การบริหารหลักสูตรและการสอน	4.38	.40	4.37	.43	.056	.956
3	นิเทศการสอน	4.20	.33	4.23	.32	-.551	.582
4	การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.23	.36	4.22	.31	.108	.914
5	การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.14	.30	4.10	.29	.928	.354
	รวม	4.22	.18	4.21	.16	.496	.620

ตารางที่ 3 แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาส
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานกิจการนักเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	1- 10 ปี (n=55)		11 ปีขึ้นไป (n=18)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน	4.23	0.42	4.28	0.43	0.42	0.67
2. ด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัยนักเรียน	4.25	0.53	4.24	0.51	0.11	0.91
3. ด้านการจัดบริการแนะแนว	4.22	0.50	4.22	0.62	0.12	0.99
4. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	4.38	0.49	4.25	0.64	0.95	0.35
5. ด้านกิจกรรมนักเรียน	4.17	0.54	4.11	0.47	0.42	0.67
6. ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย	4.27	0.46	4.01	0.58	2.07	0.41
7. ด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.21	0.49	4.15	0.53	0.47	0.64
รวม	4.25	0.25	4.181	0.39	0.73	0.47

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุผกา มานะกิจ (2554) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3” พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีการบริหาร 8 ด้าน ได้แก่ การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานวิชาการ การนิเทศในเชิงพัฒนา การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานวิชาการอย่างมีคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาส จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเรียบร้อย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีศาสตร์และศิลป์ในการพูดจูงใจโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ปฏิบัติครุที่มีประสบการณ์ต่างกันทุกคนได้มีโอกาสทำงานกับผู้บริหารคนเดียวกันที่มีเทคนิคการบริหารงานกับครูทุกคนคล้าย ๆ กันสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์เทพ เข้มนักสิริธรรมและ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการกำหนดพันธกิจผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นในการออกแบบและกำหนดพันธกิจร่วมกัน
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนผู้บริหารควรจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องของการวิเคราะห์หลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
3. ด้านการนิเทศการสอนผู้บริหารควรจัดอบรม และมีการติดตามและประเมินผลด้านการนิเทศการศึกษาอย่างใกล้ชิด
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความตระหนักให้แก่คณะครูในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยการจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนผู้บริหารควรมีการติดตามบรรยากาศแต่ละห้องเรียนอย่างใกล้ชิด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส
2. ควรวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษา กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. บริษัท สยามสปอร์ตซินดิเคท จำกัด. กัญญา บัวไสว (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กำไลทอง จันทรีไทยศรี. (2556). *การศึกษาการบริหารงานด้านกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก)*. วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันจิรา กล้าหาญ. (2557). *การศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เจนจิรา ชูประเสริฐ. (2558). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36*. งานนิพนธ์การศึกษามหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหวิทยาลัยพะเยา.
- ณงภา ลีพรหม. (2557). *การพัฒนาแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3: กรณีกิจกรรมชุมนุม กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ยุวกาชาด และกิจกรรมสภาเรียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นวัตกรรมบริหารการศึกษา มหวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพสุคลล์ หงส์ชู. (2559). *การพัฒนางานกิจการนักเรียนสู่ศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 8 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”.

- ภัทรวดี แตรสังข์. (2556). *การนำเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วราภรณ์ บุญดอก. (2559). *สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระเชษฐ์ ไชยกุล. (2556). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศตวรรษ กฤษณา และคณะ. (2564). การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 2564 (1): 23-34.

การจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง
(เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

Management of English Program Education in A New Normal Way of Life at Wat That
Thong School (Ruen Khiao Saad) Vadhana District Bangkok Metropolitan

ขวัญดาว สุพรหม

Khwundow Suprom

นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100059.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามอาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีบุตรหลานเรียนโครงการหลักสูตรห้องเรียนสองภาษา ทุกระดับชั้นที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 125 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจำนวน 92 คน วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมเครื่องมือ และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่าด้านครูอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามอาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การจัดการศึกษา โครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่, กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to study the management of English Program educational in a New Normal way of life At Wat That Thong School (Ruen Khiao Saad) Vadhana District Bangkok Metropolitan and 2) to compare the management of English Program educational in a New Normal way of life At Wat That Thong School (Ruen Khiao Saad) Vadhana District Bangkok Metropolitan, classified by occupation, income and level of education. This research was a survey research. The population consisted of 125 parents of students at all grade levels were enrolled in the academic year 2021. The sample the sample totaling 92 parents of students obtained via a simple random sampling method The research process consisted of 4 steps as follows: (1) studying related research document, (2) creating

instrument, (3) collecting data, and (4) analyzing the data. The instruments used for data collection were a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and one way ANOVA.

Major findings: 1) the management of English Program educational in a New Normal way of life At Wat That Thong School (Ruen Khiao Saad) Vadhana District Bangkok Metropolitan, overall and each aspect were at high level; and 2) the management of English Program educational in a New Normal way of life At Wat That Thong School (Ruen Khiao Saad) Vadhana District Bangkok Metropolitan, classified by occupation, income and level of education overall were not different.

Keywords: The management, English program, a New Normal, Bangkok Metropolitan

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับกระแสของการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงที่นับวัน จะทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งในประชาคมโลก จึงไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงภาวะ และผลกระทบต่าง ๆ เป็นผลจากการแข่งขันและกระแสการเปลี่ยนแปลงนี้โดยเฉพาะในโลกยุควิทยาการและสังคมแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนา ทำให้ข้อมูลข่าวสารเผยแพร่อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ มีการเชื่อมโยงถึงกันเป็นเครือข่ายและส่งอิทธิพลถึงกันความสามารถในการสื่อสารด้วย ภาษาอังกฤษจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเข้าถึงข้อมูลทางเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเทียบเท่าระดับนานาชาติ จึงเป็นการยกระดับความสามารถด้านภาษา (Language proficiency) และเป็นพันธกิจที่สำคัญของการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพทั้งด้านทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Characteristic) และสมรรถนะ (Competency) ที่สำคัญต่อการเป็นประชากรโลก (Global Citizen) ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นหลักสูตรสองภาษา จึงเป็นการพัฒนาของสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งกำลังเป็นกระแสความนิยมของผู้ปกครองที่มุ่งหวังให้บุตรหลานได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะด้านภาษาอังกฤษ โดยคาดหวังให้มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษถึงขั้นใช้งานได้ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จึงเล็งเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาและจัดตั้งโครงการห้องเรียนสองภาษาในโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยให้โรงเรียนที่มีคุณสมบัติตามที่สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครกำหนด สามารถจัดตั้งห้องเรียนสองภาษาขึ้นได้ และจะเห็นได้ว่าการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษา (หลักสูตรไทย-อังกฤษ) สังกัดกรุงเทพมหานคร ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่จะส่งผลต่อการพัฒนาของโรงเรียน หากแต่ในช่วงต้นปี 2563 เกิดวิกฤตโลกจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ก่อให้เกิดผลกระทบไปทั่วโลก ทำให้ชีวิตไม่เหมือนเดิม มีการปิดสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลกระทบต่อเนื่องอย่างกว้างขวาง และเกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษา ที่เด่นชัดที่สุด คือ การเรียนการสอน ที่ต้องดำเนินงานต่อมิให้หยุดชะงัก เพราะจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน จึงมีการปรับการเรียนสอนในหลายรูปแบบ เกิดนวัตกรรมทางความคิด มีรูปแบบใหม่ทางการเรียนการสอน จากนักเรียนไม่สามารถมาโรงเรียนได้ แต่สามารถเรียนได้ แนวคิดทางการเรียนการสอนทางไกลโดยใช้สื่อออนไลน์ จึงระดมเข้ามาช่วยแก้ปัญหาทางการเรียนการสอน การทำงานก็เช่นเดียวกัน ทั้งครูและนักเรียนก็ที่บ้านในช่วงระบอบหนัก แต่ไม่สามารถดำเนินงานได้สมบูรณ์ เพราะทางโรงเรียนและนักเรียนบางส่วนไม่สามารถหาเครื่องมือทางการเรียนได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาและมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้เป็นภาพสะท้อน และเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน

พัฒนา และปรับปรุง ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบฉบับชีวิตวิถีใหม่ของผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อลดความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเช้า สะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2 เพื่อเปรียบเทียบการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเช้าสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามอาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีบุตรหลานเรียนโครงการหลักสูตรห้องเรียนสองภาษา ทุกระดับชั้นที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 125 คน กำหนดให้นักเรียน 1 คน ต่อผู้ปกครอง 1 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีบุตรหลานเรียนโครงการหลักสูตรห้องเรียนสองภาษา ทุกระดับชั้นที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานภาพผู้ปกครอง คือ อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบประเมินของผู้ปกครองนักเรียน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Rensis Likert) ซึ่งแสดงความเห็นต่อระดับการปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการเป็น 5 ด้าน

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจตลอดจนงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยนี้ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยให้ครอบคลุมสอดคล้องกับจุดประสงค์ นิยามศัพท์และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.3 นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (index of Item objective congruence: IOC) พบว่าได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)

กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าเท่ากับ 0.96

3.5 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้บริหารโรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเช้าสวด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากผู้ปกครองนักเรียน

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามไปโรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเช้าสวด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง จัดระเบียบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ผลต่อไป

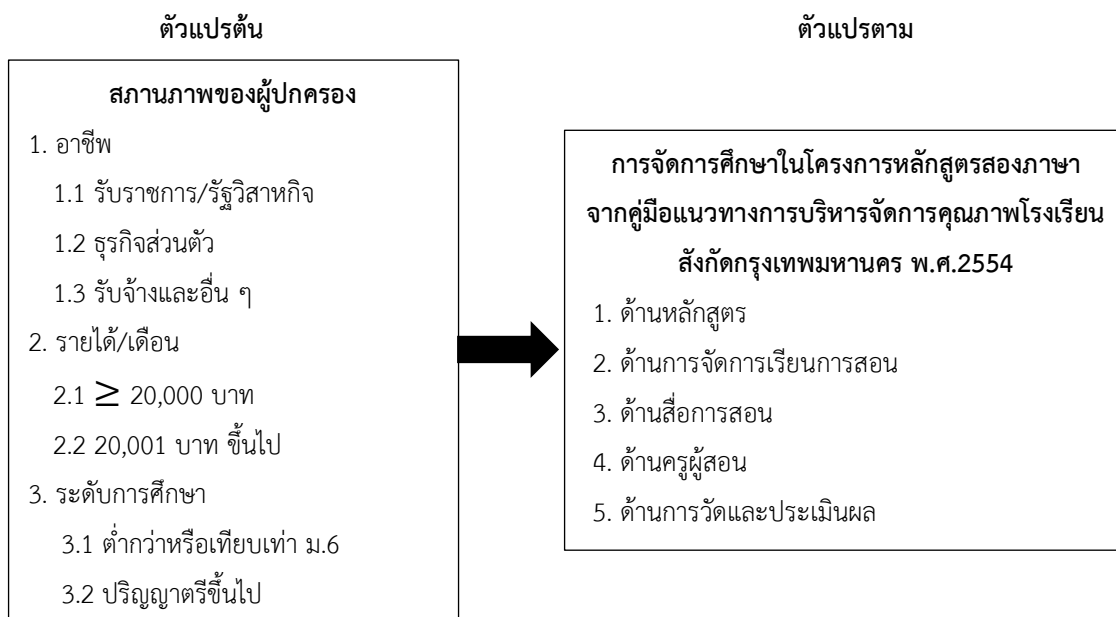
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์การประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเช้าสวด) โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเช้าสวด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีที่ตัวแปรต้นมีเพียงสองกลุ่มและการทดสอบค่า F ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้ามุ่งศึกษาการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเช้าสวด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง(เรียนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านหลักสูตรตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ด้าน	การจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับการประเมิน
1	ด้านหลักสูตร	4.21	0.28	มาก
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.47	0.29	มาก
3	ด้านสื่อการสอน	4.35	0.41	มาก
4	ด้านครูผู้สอน	4.60	0.32	มากที่สุด
5	ด้านการวัดและประเมินผล	4.32	0.31	มาก
เฉลี่ยรวม		4.39	0.26	มาก

2. ผลของการเปรียบเทียบการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง(เรียนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ทำให้มีการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

2.1 ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง(เรียนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนของผู้ปกครองที่มีการประเมินต่อการจัดการศึกษา โครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ

(n=92)

การจัดการศึกษา โครงการหลักสูตร สองภาษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านหลักสูตร	ภายในกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.24	0.78
	ระหว่างกลุ่ม	10.16	90	0.084		
	รวม	10.20	92			
ด้านการจัดการเรียนการ สอน	ภายในกลุ่ม	0.04	2	0.23	0.26	0.76
	ระหว่างกลุ่ม	10.56	90	0.87		
	รวม	10.61	92			
ด้านสื่อการสอน	ภายในกลุ่ม	0.86	2	0.04	0.24	0.78
	ระหว่างกลุ่ม	21.00	90	0.174		
	รวม	21.09	92			
ด้านครูผู้สอน	ภายในกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.05	0.95
	ระหว่างกลุ่ม	13.04	90	0.10		
	รวม	13.05	92			
ด้านการวัดและ ประเมินผล	ภายในกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.16	0.84
	ระหว่างกลุ่ม	12.22	90	0.10		
	รวม	12.26	92			
รวมทั้งหมด	ภายในกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.26	0.77
	ระหว่างกลุ่ม	8.81	90	0.07		
	รวม	8.85	92			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผู้ปกครองที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการประเมินของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเช้าวันเสาร์) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

(n=92)

การจัดการศึกษา โครงการหลักสูตร สองภาษา	รายได้	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านหลักสูตร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	65	4.22	0.26	0.02	0.86
	20,001 บาท ขึ้นไป	27	4.19	0.31		
ด้านการจัดการเรียน การสอน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	65	4.48	0.27	0.22	0.63
	20,001 บาท ขึ้นไป	27	4.46	0.31		
ด้านสื่อการสอน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	65	4.37	0.39	0.54	0.46
	20,001 บาท ขึ้นไป	27	4.34	0.44		
ด้านครูผู้สอน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	65	4.59	0.32	0.00	0.99
	20,001 บาท ขึ้นไป	27	4.61	0.32		
ด้านการวัดและ ประเมินผล	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	65	4.33	0.29	0.11	0.73
	20,001 บาท ขึ้นไป	27	4.31	0.34		
รวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	65	4.40	0.24	0.50	0.48
	20,001 บาท ขึ้นไป	27	4.38	0.29		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเช้าวันเสาร์) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการประเมินของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเช้าวันเสาร์) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=92)

การจัดการศึกษา โครงการหลักสูตร สองภาษา	ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านหลักสูตร	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6	42	4.24	0.28	0.47	0.49
	ปริญญาตรีขึ้นไป	50	4.18	0.29		
ด้านการจัดการเรียน การสอน	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6	42	4.50	0.83	0.02	0.87
	ปริญญาตรีขึ้นไป	50	4.44	0.30		
ด้านสื่อการสอน	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6	42	4.42	0.40	0.08	0.77
	ปริญญาตรีขึ้นไป	50	4.30	0.31		
ด้านครูผู้สอน	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6	42	4.63	0.30	0.54	0.46

การจัดการศึกษา โครงการหลักสูตร สองภาษา	ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
	ปริญญาตรีขึ้นไป	50	4.57	0.34		
ด้านการวัด และประเมินผล	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6	42	4.34	0.28	0.30	0.58
	ปริญญาตรีขึ้นไป	50	4.30	0.34		
รวม	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6	42	4.43	0.25	0.24	0.62
	ปริญญาตรีขึ้นไป	50	4.36	0.27		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. การจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเชี่ยวชาญ) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานครใน 5 ด้าน การประเมินผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง(เรียนเชี่ยวชาญ) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้มีการจัดหลักสูตรของสถานศึกษาในกลุ่มงานโครงการห้องเรียนสองภาษาได้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน และน้อยที่สุดคือ ด้านหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษของ กระทรวงศึกษาธิการ (2562: 47) กล่าวว่า ครูผู้สอนหรืออาจารย์ประจำวิชาที่สอนในภาคปกติร่วมกำหนดขอบเขตเนื้อหา จุดประสงค์ รายวิชาการใช้สื่ออุปกรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ดูแล อย่างใกล้ชิด และช่วยสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน นอกจากนี้ด้านการจัดการเรียนการสอน โครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง(เรียนเชี่ยวชาญ) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากทางโรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเชี่ยวชาญ) มีกิจกรรมการเรียนและเนื้อหาวิชาที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละ และสอดคล้องกับสถานการณ์ในแบบชีวิตวิถีใหม่ (New normal) โดยที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอนได้สม่ำเสมอผ่านรูปแบบของ 5 ON จากสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภภากร เจริญศิลป์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ องค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเชี่ยวชาญ) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาในแบบชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรียนเชี่ยวชาญ) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ มีภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาชีพของผู้ปกครองไม่ได้ส่งผลทำให้การประเมินในการจัดการศึกษาต่างกัน เพราะผลการเรียนของบุตรหลานในสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งมีการใช้รูปแบบการเรียนออนไลน์อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Itisha Sharma (2021) พบว่า ผู้ปกครองที่ลูกเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองที่ลูกเรียนในชั้นประถมศึกษา ผลลัพธ์ยังแสดงให้เห็นว่าปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพของ

การจัดการแบบสอบถาม สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และประสิทธิผลทางเทคนิคของโรงเรียน ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของผู้ปกครองที่มีต่อชั้นเรียนออนไลน์ ผลที่ได้จะนำไปเป็นข้อมูลป้อนให้กับโรงเรียนที่มุ่งปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การศึกษานี้จะช่วยให้ทราบระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองซึ่งจะกำหนดความต้องการของชั้นเรียนออนไลน์ในอินเดีย

2.2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ มีภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากรายได้ของผู้ปกครองที่มีบุตรหลานเรียนในโครงการหลักสูตรสองภาษาไม่ได้รับผลกระทบในการจ่ายค่าบำรุงการศึกษาหรือไม่มีรายจ่ายในด้านอื่น ๆ จึงทำให้ผู้ปกครองมีการประเมินไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Baurzhan Bokayev (2020) พบว่า อายุของผู้ปกครองและระดับรายได้ของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองกับการเรียนทางไกล/ออนไลน์ที่ให้ไว้ ในขณะที่จำนวนเด็กในครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจของผู้ปกครองกับกระบวนการเรียนรู้ การศึกษาพบความเชื่อมโยงที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพการศึกษาและการประเมินความสามารถของครู และระดับความพร้อมของรัฐบาลในการเปลี่ยนไปใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางไกล/ออนไลน์

2.3 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา ในแบบชีวิตวิถีใหม่โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาของผู้ปกครองอยู่ในขอบเขตที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษาเป็นอย่างดี และมีปัจจัยหลายอย่างที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองในการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้ผู้ปกครองมีการประเมินไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hasnan Baber (2020) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่างๆ เช่น การโต้ตอบในห้องเรียน แรงจูงใจของนักเรียน โครงสร้างหลักสูตร ความรู้ของผู้สอน และการอำนวยความสะดวก ส่งผลต่อการรับรู้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความพึงพอใจของนักเรียนในทางบวก ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการรับรู้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความพึงพอใจของนักเรียนในทั้งสองประเทศ การศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับนักการศึกษาและนักวิชาการในการระบุปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มผลการเรียนรู้ของนักเรียนและการประเมินในชั้นเรียนออนไลน์ในช่วงการระบาดใหญ่ของโคโรนาไวรัส

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านหลักสูตร โรงเรียนควรศึกษาหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจจุดประสงค์ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนนโยบายและแผนงานวิชาการในจัดทำหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะเน้นความเป็นเลิศทางด้านภาษาอังกฤษ

2. ด้านการวัดและประเมินผล โรงเรียนควรจัดให้มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละปีการศึกษามาวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และนำข้อสรุปที่ได้ นำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้เรียน

3. ด้านสื่อการสอน โรงเรียนควรมีการสำรวจสื่อการสอนและอุปกรณ์ทุกปีการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ โดยการสำรวจหาสื่อการสอนและอุปกรณ์ที่ชำรุดหรือขาดประสิทธิภาพต่อการใช้งาน เพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสื่อการสอนและอุปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน

4. ด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนควรเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมวัยของผู้เรียน เช่น การใช้งาน Zoom, Google Meet, Microsoft Team เป็นต้น ควรมีครูผู้รับผิดชอบการเลือกใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์ โดยอธิบายวิธีการใช้ให้ทั้งครูผู้สอนท่านอื่นและผู้เรียน เพื่อการใช้งานและการเรียนรู้ที่เหมาะสม

5. ด้านครูผู้สอน โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมและการเลือกใช้สื่อต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเหตุผลของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโครงการหลักสูตรสองภาษา โรงเรียนในเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงความเหตุผล ความต้องการของผู้ปกครองของนักเรียนโครงการหลักสูตรสองภาษา ของทุกโรงเรียนในเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนในโครงการหลักสูตรสองภาษา โรงเรียนในเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. ควรมีการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโครงการหลักสูตรสองภาษา โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานครในด้านต่าง ๆ และนำไปพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *คู่มือแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามความเข้มข้น 3 ระดับสู่สากล*.

กรุงเทพฯ: ครูสภา.

ขวัญดาว กระจกเพชร. (2561). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนา*

เด็กเล็กในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปัทมา นาคะสนธิ. (2540). *การพัฒนาหลักสูตรภาษาและวัฒนธรรมไทยระดับอนุบาล สำหรับเด็กไทยในโรงเรียน*

นานาชาติ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย,

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มารุต พัฒนา. (2563). *การประเมินการเรียนรู้ใน New normal*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิภา ทองหง่า. (2554). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*

การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Baurzhan Bokayev (2020). *Distance learning in Kazakhstan: estimating parents' satisfaction of educational quality during the coronavirus*. Syracuse University: USA

Eva Yi Hung Lau. (2021). *Online Learning and Parent Satisfaction during COVID-19: Child Competence in Independent Learning as a Moderator*. Department of Early Childhood Education,

The Education University of Hong Kong.

Gordon, J. R. (1998). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach. (6th ed.)*. New York:

Prentice - Hall.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษาระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
The Administration Competency of Learning Management in Basic Educational
School in Wiang Sa Under Suratthani Primary Educational Service Area Office 3

จันทร์สุดา ยอดราช^{*1} และธารินี กิตติกาญจนโสภณ²

Chansuda Yodrat^{*1} and Tarinee Kittikanjanasophon²

^{*1-2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{*1-2}Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: chansuda12530@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 392 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธิตำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะการบริหารการจัดการเรียนรู้, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the administration competency of learning management in basic educational School in Wiang Sa under Suratthani Primary Educational Service Area Office 3; and 2) to compare the administration competency of learning management in basic educational School in Wiang Sa under Suratthani Primary Educational Service Area Office 3, classified by education

level, ages and work experiences. This research was a survey research. Population were 392 teachers of basic educational School in Wiang Sa under Suratthani Primary Educational Service Area Office 3. The Sample was 205 teachers in in basic educational School in Wiang Sa under Suratthani Primary Educational Service Area Office 3. The sample size followed the table of Krejcie and Morgan. The instrument used was a 5 level rating scale questionnaire. The data were analyzed by descriptive statistics including percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The results of research were found that: 1) the administration competency of learning management in basic educational school in Wiang Sa under Suratthani Primary Educational Service Area Office 3, overall and aspect were at high level; and 2) the administration competency of learning management in basic educational School in Wiang Sa under Suratthani Primary Educational Service Area Office 3, classified by education level, ages and work experiences. Teachers with different education level had not different assessment on the administration competency of learning management in basic educational school in Wiang Sa under Suratthani Primary Educational Service Area Office 3. Teachers with different ages and work experiences had different assessment on the administration competency of learning management in basic educational school in Wiang Sa under Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 with statistically significant at the .05 level.

Keywords: School Basic Educational, Administration Competency of Learning Management, Suratthani Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ 4.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (4.2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็กวัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้เป็นคนที่มีความรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย (4.3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพสถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน แหล่งเรียนรู้สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่มีระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

มีระบบการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ทำโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือส่งเสริม การขับเคลื่อนประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหัวใจหลักในการขับเคลื่อน คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกำหนดตัวชี้วัดที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีศักยภาพในการบริหารจัดการ ทั้งด้าน การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการเสริมสร้างบทบาทของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จากความร่วมมือกันระหว่าง บ้าน โรงเรียน และชุมชนผ่านการจัดตั้งสมาคม ชมรม การระดมทรัพยากร และการจัดกิจกรรม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) กระบวนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจ หลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการบริหารการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็น หัวใจหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของ สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร การจัดการเรียนรู้ของ สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีอายุต่างกันประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจั ดการ เรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยการนำแนวคิดจาก

เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งได้กำหนด สมรรถนะของผู้บริหารออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ 2) สมรรถนะด้านทักษะ และ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 392 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ซึ่งได้จากการเปิดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้แก่ จำนวน 205 คน

2. เครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อความถามเกี่ยวกับสถานศึกษาภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะไว้ 3 ด้าน 1) สมรรถนะด้านความรู้ 2) สมรรถนะด้านทักษะ และ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ต (Likert's)

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการศึกษาเครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเพื่อกำหนดขอบเขตและกรอบแนวคิดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถาม โดยการปรับจากเครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ค่า 0.50 ขึ้นไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามมี ค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.0 ทุกข้อ

3.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของข้อความแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ได้ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำเสนอประธานและกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีถึงผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเวียงสระ ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 31 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนสังกัดอำเภอเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Forms และการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับครูผู้สอนโรงเรียนใดที่ไม่สามารถจะตอบแบบสอบถาม ด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Forms และไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวนทั้งสิ้น 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ และเสนอเป็นรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำของครูโดยใช้ค่าสถิติค่าที (t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

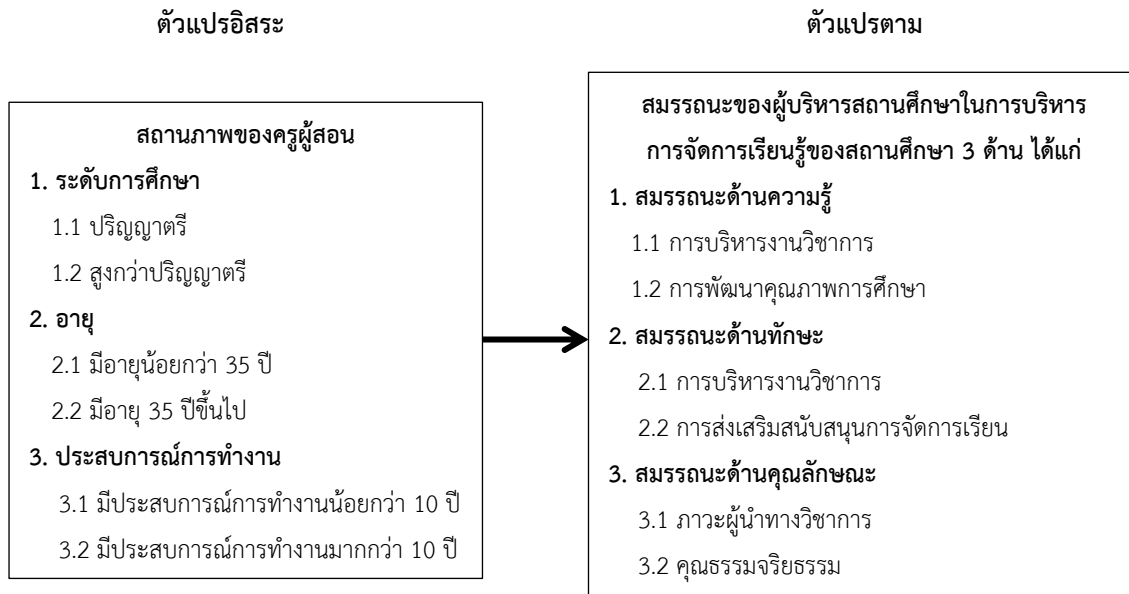
6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำของครูโดยใช้ค่าสถิติค่าที (t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยการนำกรอบแนวคิดจากเครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารออกเป็น 3 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะ ด้านคุณลักษณะ รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ

1.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สมรรถนะด้าน ความรู้ ประเด็นที่ 1.1 การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรมในการ จัดการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย/ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียนและบริบทแต่ละพื้นที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งภายใน/ภายนอกสถานศึกษา

1.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สมรรถนะด้าน ความรู้ ประเด็นที่ 1.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการนำผลการประกันคุณภาพ การศึกษาไปกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสะท้อนผล การประเมินคุณภาพและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ ไปยังครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สมรรถนะด้าน

ทักษะ ประเด็นที่ 2.1 การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการประเมินผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร มีการวางแผนและมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ใช้วิธีการและเครื่องมือ ตามแผนการนิเทศที่กำหนด

1.4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สมรรถนะด้านทักษะ ประเด็นที่ 2.2 การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน อย่างสม่ำเสมอ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาการเรียนรู้อะไรก็ตามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร เป็นผู้ดำเนินการวางแผนและดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

1.5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประเด็นที่ 3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารนำผลการประเมิน มาปรับปรุง พัฒนา และกำหนดทิศทาง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างแนวทาง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1.6 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะประเด็นที่ 3.2 คุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหา และให้ข้อเสนอแนะด้วยความจริงใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. จากการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะด้านความรู้

ประเด็นที่ 1.1 การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ประเด็นที่ 1.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การประกันคุณภาพการศึกษา สมรรถนะด้านทักษะ ประเด็นที่ 2.1 การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ประเด็นที่ 2.2 การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน อย่างสม่ำเสมอ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประเด็นที่ 3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ประเด็นที่ 3.2 คุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางพัฒนาการสอนของครูให้มีคุณภาพ เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายทั้งยังเป็นที่ยังเป็นที่ปรึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการท่ามกลาง ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวทชาติ (2553 อ้างถึงในสุวรรณณี กันทะปิง, 2562) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการศึกษาประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ในความมุ่งหมายและหลักการซึ่งต้องการให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่งพาตนเองการใฝ่รู้อยู่เสมอ การเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความเสมอภาค การเคารพกฎหมาย ความรู้สากลประชาธิปไตย ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ดี และมีคุณภาพนั้นส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างถ่องแท้ และลงไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ในการจัดการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาท ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
3. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้าใจแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5. ระดมทรัพยากรในชุมชน พร้อมทั้งแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

8. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรในสถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบโดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

9. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย พร้อมนำผลการวัดและประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

10. จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2555:78) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากในทุกด้าน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรีพร แก้วโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครนายก สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อธิระรัตน์ คันธวิงศ์ (2560) ได้ศึกษาการศึกษากิจการบริหารงาน การจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. จากการผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตาม อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากการบรรจุเป็นข้าราชการครูจะต้องเริ่มจากการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม เป็นระยะเวลา 2 ปีเหมือนกัน ทั้งคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่มีความแตกต่างกันในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และจะส่งผลต่อการผลการประเมิน เมื่อจำแนกตาม อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการประเมินของครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สูงกว่า ครูที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป เนื่องจากครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

กว่า 10 ปี จะเป็นกลุ่มที่ต้องเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม และการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ ครูจึงได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกสมรรถนะเมื่อพิจารณาการประเมินรายข้อพบว่าที่ค่าเฉลี่ยน้อยควรจะพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งภายใน/ภายนอกสถานศึกษาและมีการสะท้อนผลการประเมินคุณภาพและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ไปยังครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ใช้วิธีการและเครื่องมือตามแผนการนิเทศ ที่กำหนดร่วมกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งภายใน/ภายนอกสถานศึกษาและมีการสะท้อนผลการประเมินคุณภาพและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ไปยังครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ การวางแผนและมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ใช้วิธีการและเครื่องมือตามแผนการนิเทศที่กำหนดร่วมกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร ทินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ธีระรัตน์ คันฉิวส์. (2560). *การศึกษาการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- สุริพร แก้วโพธิ์. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุวรรณณี กันทะปิง. (2562). *แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอนในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. บริษัทพริก หวานกราฟฟิค จำกัด กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)*. บริษัทพริกหวาน กราฟฟิค จำกัด กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

การบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1**School Administration in The Mittraphap Group Under the Narathwat****Primary Educational Service Area Office 1**

นุรีนา บือราเฮง

Nurina Bueraheng

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: nurina.batu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำนวน 108 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มมิตรภาพ โดยวิธีการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, กลุ่มมิตรภาพ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the school administration in the Mittraphap group under the Narathiwat primary educational service area office 1; and 2) to compare the school administration in the Mittraphap group under the Narathiwat primary educational service area office 1, classified by educational level and work experience. This research was a survey research. The population consists of 108 teachers in the Mittraphap group under the Narathiwat primary educational service area office area 1. The sample were 85 teachers in the Mittraphap group, by opening the tables of krejcie & Morgan and simple random method. The instrument used for data collection was a 5-level estimation questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The results of the research found that: 1) the school administration in the Mittraphap group under the Narathiwat primary educational service area office 1, overall and aspect were at high level, considering each aspect, it was found that the academic administration with the highest average, followed by budget management; and 2) comparison the school administration in the Mittraphap group under the Narathiwat primary educational service area office 1. As teachers' assessment, classified by educational level, overall were different with statically significant at the .05 level and teachers' assessment with different working experiences, overall were not different.

Keywords: School Administration, Mittraphap Group, Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการพัฒนาประเทศ การที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขึ้นมาในสังคมได้นั้น หนึ่งในปัจจัยสำคัญก็คือ “การศึกษา” เพราะการศึกษาจะเป็นรากฐานในการพัฒนาชีวิต ทักษะในการดำรงชีวิต ตลอดจนสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และเป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมและประเทศชาติ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ทรงมีพระราชดำรัสว่า “นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศเราจึงจะได้คนที่มีคุณภาพ คือทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยเพื่อประดับประดา หนุนนำความเก่งให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนวยผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์” (วรศิลป์ เขาวนชื่น. 2559) เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาความคิด ระบบการศึกษาของไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงที่เท่าทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ประสานความร่วมมือ เพื่อดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์สู่เป้าหมายขององค์กรและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารจึงต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความศรัทธาและความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องานและหาทางปรับปรุง ใฝ่หางานนั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และให้ความช่วยเหลือ ประสานงานและสื่อสารที่ดี เป็นตัวอย่างแก่บุคคลรอบข้าง สอดคล้องกับคำว่า “ครองตน ครองคน ครองงาน” เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงท่ามกลางความหลากหลายในศตวรรษที่ 21 และการได้มาของผลผลิตที่มีคุณภาพ คือ นักเรียนนั่นเอง

ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในช่วงปี พ.ศ.2558-2562 ที่ผ่านมา ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งปัญหาส่วนหนึ่งมาจากปัญหาสถานการณ์ความรุนแรงและเหตุการณ์ความไม่สงบ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่ ปัญหาการใช้ภาษาถิ่นเป็นภาษาหลัก ปัญหาการอ่านออกเขียนได้ เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2565: 2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552: 79)

สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยกำลังประสบปัญหาและต้องอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคมที่วิกฤต ขาดโอกาสการเข้ารับบริการทางการศึกษาในระบบจำนวนมาก และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติมาก ดังนั้น การจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ ทางด้านสุรียาวามู (2554: 2) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ จะต้องผ่านกระบวนการที่สำคัญจากหลากหลายฝ่ายและจากจิตสำนึกที่ดีของครูผู้สอน การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจรอบด้าน และการใช้บุคคลทำงานให้ถูกต้องตามความถนัดและความชำนาญของแต่ละคน

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้านในศตวรรษที่ 21 ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง อีกทั้งการระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและโรงเรียน ตลอดจนนำผลการวิจัยไปพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดคุณภาพในทุกด้านต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

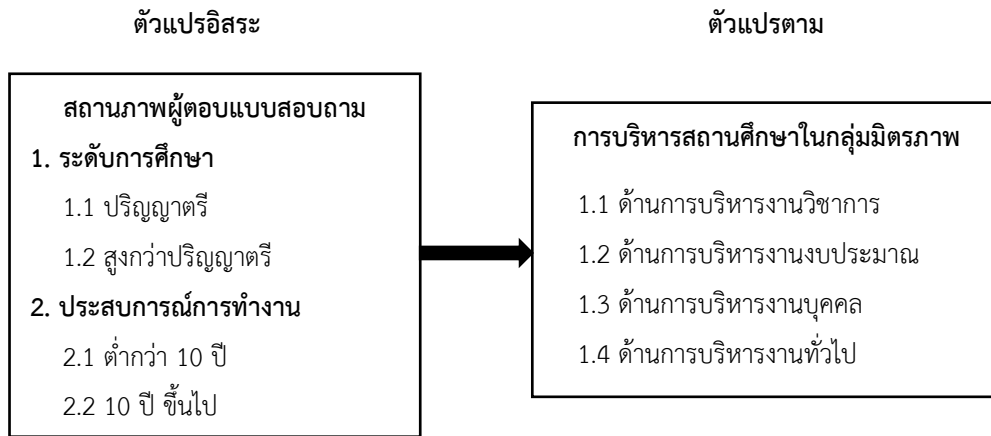
1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสพการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2564 จำนวน 85 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan และทำการสุ่มอย่างง่าย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Levels Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ท ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการเท่ากับ 0.90 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของกระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29) ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 85 คน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 15 ปี

2. การบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3.1 การบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารสถานศึกษาตามกฎระเบียบของทางราชการ มีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดทำกรวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการสนับสนุนในด้านปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าแนะนำงบประมาณ และความร่วมมือของคณะครู เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อการส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรม

เรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้น่าตื่นตาตื่นใจ เรียนรู้อย่างสนุกสนาน เพลิดเพลิน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการอยู่เป็นประจำ ส่งผลให้ระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ นิชนันท์ รื่นสุข (2563: 73) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหันคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงาน วิชาการ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคลและสอดคล้องกับ ลัด ดาวัลย์ ใจไว (2558: 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นผลจากผู้บริหาร โรงเรียนมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน โดยการสนับสนุนส่งเสริมการ พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียน การสอน รวมทั้งการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารในด้านวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำกรวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนา แหล่งเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา (2558: 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563: 241) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นผลจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี มีการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษาเพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ รวมถึงควบคุมการจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน และควบคุมระบบการจัดซื้อจัดจ้างเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์ในสถานศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อจัดสรร งบประมาณโดยครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558: 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึง พพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชูبری ม่วงกุ่ม (2558: 82-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชัยยศ พลีเพื่อชาติ (2559: 68-69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัด การศึกษาไทรโยค-ลั่นถัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ระดับปฏิบัติในการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายการจัดการศึกษาไทรโยค-ลั่นถัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นผลจากผู้บริหาร โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาเหมาะสมและเพียงพอต่อภาระหน้าที่ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและวางแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาชีพอย่างเหมาะสมตาม

สถานการณ์ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร แนะนำให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอข่างานในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมถึงให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การมีวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้เพื่อนครูและนักเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ วิชาดา สारัมย์ (2562: 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558: 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุทธัญญา นามวงศ์ (2558: 86-89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน มีการจัดระบบ บริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน มีการการประชุม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน มีการจัดให้มีการ ประชาสัมพันธ์โรงเรียนอย่างเหมาะสม แต่การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการได้สอดคล้องกับ ระบบข้อมูลของหน่วยงานต้นสังกัด ยังไม่เป็นปัจจุบันเท่าที่ควร สอดคล้องกับ ฉัตรชัย ตันตานนท์ (2562: 55) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารงานทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งฤดี ศรีแผลง ปลาส (2557: 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พัช ราภรณ์ เย็นมนัส (2558: 113) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงาน ทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การบริหารงาน ทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับ ปวรรรณรัตน์ พิมพรม (2559: 87-90) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้าน การบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีผล การเปรียบเทียบดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง กับวรวิศายศวี โพธิ์หอม (2560: 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน สถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา จำแนกตามระดับ การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ มูนา จารง (2560: 132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มมิตรภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พลศิลป์ แคล้วคลาด (2560: 6) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา เขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พรพรรณรัตน์ พิมพรม (2559: 87-90) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไป ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ:

บริษัทสยามสปอร์ตซินดิเคท จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาและสถานศึกษา*

ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2552). สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิชาการ*, (3):79-82.

สุรียา วามู. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของครู ตามทัศนะของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

รุ่งฤดี ศรีแผลง ปลาส. (2557). *การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

กิ่งแก้ว เพ็ญศิลา. (2558). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรพรรณรัตน์ พิมพรม. (2559). *การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พลศิลป์ แคล้วคลาด. (2560). *ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มูนา จารง (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- วริศายศวี โพธิ์หอม. (2560). *การบริหารงานวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉัตรชัย ตันตรานนท์. (2562). *การศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวิสุทธิวงศ์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิภาดา สารมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

การบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ
ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

Physical Therapy Management for Student with Disabilities at Special Educational
Centers Under the Southern Border Provinces Special Development Zone

มริษา อีแด

Marisa Aeetae

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100081@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 226 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน โดยเทียบตารางเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแผน รองลงมา ได้แก่ ด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานด้านกายภาพบำบัด, นักเรียนพิการ, ศูนย์การศึกษาพิเศษ, พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the physical therapy management for students with disabilities at special educational center under the southern border provinces special development zone; and 2) to compare of the physical therapy management for students with disabilities at special educational center under the southern border provinces special development zone. Classified by level of education and work experience in special education center. This research was a survey research. The population consisted of 226 teachers of special education center in the Special Development Zone. Southern border provinces. The sample were determined as Krejcie and Morgan table, and 144 teachers

by simple random method. The instrument used for data collection was a 5-level estimation questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The results of the research found that: 1) the physical therapy administration for students with disabilities of the Special Education Center in the Special Development Zone in the Southern Border Provinces. Overall were at moderate level. When considering each aspect, found that the aspect with the highest average was the implementation of the plan, followed by the audit of the implementation of the plan, and the aspect with the lowest mean was continual improvement; and 2) comparison the physical therapy management for students with disabilities at special educational center under the southern border provinces special development zone provinces as teachers' assessment, classified by educational level and work experience in special education center, overall were different with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Physical Therapy Management, Students with Disabilities, Special Education Center, The Southern Border Provinces Special Development Zone

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 สังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศชาติมากเพื่อเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และรวมถึงระบบการศึกษาไทย ทั้งในองค์กรทั้งภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนให้มีความทันสมัยมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กับระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ ระบบการศึกษาไทยยังต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาในอีกหลาย ๆ ด้าน เมื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาในด้านคุณภาพทางการศึกษาของเด็กไทยนั้นต้องมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาด้านคุณภาพของผู้เรียนที่ยังไม่มีศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 1)

คนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลของสังคม หากได้รับการส่งเสริมอย่างถูกต้องย่อมมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพ พึ่งพาตนเองและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งการช่วยสร้างสรรค์สังคมได้ เช่นเดียวกับคนทั่วไป ซึ่งการส่งเสริมพัฒนาคนพิการให้ได้เต็มตามศักยภาพนั้นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การค้นพบความพิการ การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้การศึกษ การพัฒนาทักษะสังคมและการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ในปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาสำหรับคนพิการมากขึ้นจะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 ได้กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาสำหรับคนพิการไว้ว่า คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สามารถเลือกรับบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึง ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น นอกจากนี้ยังได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 3)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมให้แก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งจัดสื่อเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง (दनया इनजापा, 2561: 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษ จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ มี 77

ศูนย์ที่ไม่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยตรง มีการบริหารงานภายในศูนย์การศึกษาพิเศษตามขอบข่ายและภาระการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหาร ประกอบไปด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559: 3) นอกจากนี้การจัดการศึกษาที่เหมาะสมแก่คนพิการแล้วนั้น อีกภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งนั่นก็คือ การดูแลสุขภาพ ฟันฟูและพัฒนาศักยภาพนักเรียนพิการร่วมกับวิชาชีพอื่น ในการวางแผน ออกแบบการศึกษาเฉพาะบุคคล ทำให้ศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ทั้งทางฝ่ายการศึกษาและทางการแพทย์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (อนุชา ภูมิสิทธิพร, 2554: 52) ปัจจุบันนักกายภาพบำบัดเข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการดูแลส่งเสริมสุขภาพ ตรวจประเมินร่างกาย สรุปรูปปัญหา กำหนดเป้าหมายการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพนักเรียนที่มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ ภายในศูนย์การศึกษาพิเศษมากขึ้น แต่ก็มีนักกายภาพบำบัดจำนวนไม่น้อยที่ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดในระบบการศึกษาพิเศษ ไม่เพียงแต่เป็นการให้บริการด้านสุขภาพเท่านั้น ยังต้องดำเนินงานด้านอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อที่จะบูรณาการรูปแบบการรักษาทางการแพทย์เข้ากับรูปแบบการศึกษาได้ จึงต้องประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ขอบเขตงานด้านกายภาพบำบัด

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีความยั่งยืนนั้น จะต้องอาศัยแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาเชิงระบบ โดยที่ทุกคนในสถานศึกษาต้องให้ความร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพ ไม่ใช่ทำงานแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างที่เป็อยู่ในทุกวันนี้เป็นส่วนใหญ่ แนวคิดวงจรการควบคุมคุณภาพ (PDCA Cycle) หรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) จึงได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างแพร่หลาย เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร มีกระบวนการทำซ้ำได้ในระยะยาว เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพราะมีการตั้งเป้าหมายและการวัดผลที่ชัดเจน ข้อมูลที่ได้มาสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจงานได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการเพราะกระบวนการนี้ประยุกต์ใช้กับทีมเล็ก ๆ ก่อน หากเกิดความผิดพลาดก็จะควบคุมสถานการณ์ได้ง่ายกว่า ทั้งยังสามารถอุดรอยรั่วไม่ให้เกิดความเสี่ยงในอนาคตได้อีกด้วย ซึ่งวงจรการควบคุมคุณภาพ (PDCA Cycle) ประกอบไปด้วย 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) 3) ตรวจสอบ การปฏิบัติตามแผน (Check) และ 4) ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) (Deming, 1989: 64 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2542: 188-190) ดังนั้นในการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่ถือว่าเป็นงานใหม่หากมีการบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบครบวงจรอย่างต่อเนื่องจะทำให้การดำเนินงานด้านกายภาพบำบัดมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

จากความเป็นมาที่กล่าวมาแล้วนั้น งานกายภาพบำบัดเป็นงานใหม่สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษและมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในหลายด้าน ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาถึงสภาพและความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่มีบริบทที่คล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

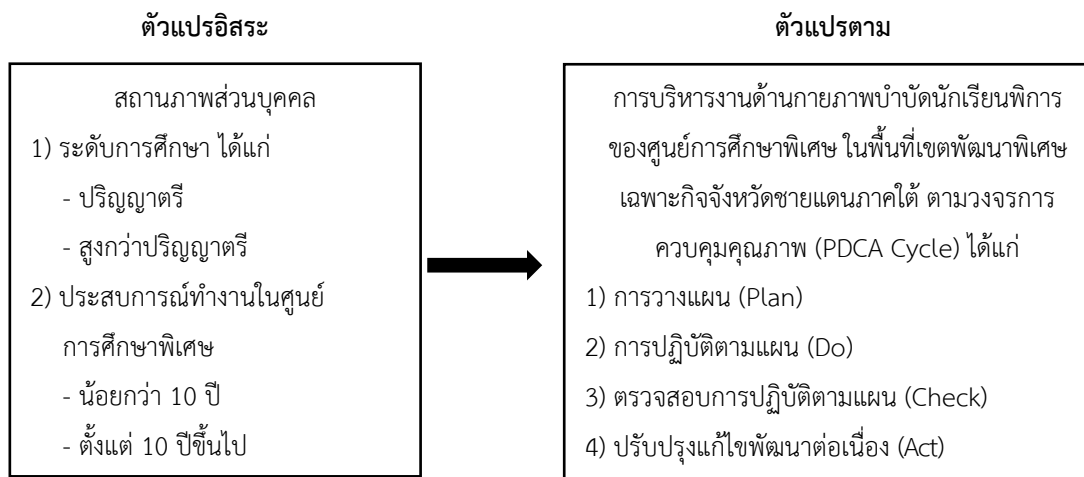
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และ 2) เปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 144 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Levels Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ต ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้นำทางวิชาการเท่ากับ 0.835 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลของผู้ประเมินต่อสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 และระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คิดเป็นร้อยละ 56.25 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 71.53 และผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.47

2. สภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) และ ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) รองลงมา ได้แก่ ด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนือง (Act)

3. การเปรียบเทียบผลการประเมินของครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันต่อสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบผลการประเมินของครูที่มีประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษแตกต่างกันต่อสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน (Plan) ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) และด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านปรับปรุงพัฒนาต่อเนือง (Act) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเปรียบเทียบผลการประเมินของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม สรุปได้ว่า สภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) อยู่ในระดับปานกลาง, ด้านการวางแผน (Plan) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนือง (Act) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน (Plan) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารงานมีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ที่สอดคล้องกับความต้องการด้านกายภาพบำบัด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านกายภาพบำบัดของศูนย์การศึกษาพิเศษ และระบุนหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง, การบริหารงานมีการประชุมวางแผนจัดโปรแกรมการให้บริการด้านกายภาพบำบัดแก่นักเรียนพิการตลอดปีการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารงานมีการประชุมวางแผนจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรกายภาพบำบัด อยู่ในระดับน้อย

1.2 ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารงานมีการให้บริการด้านกายภาพบำบัดตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานมีการอบรมแนะนำการใช้สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ให้แก่บุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก,

การบริหารงานมีการคัดกรองและประเมินความสามารถพื้นฐานนักเรียนที่จะมารับบริการด้านกายภาพบำบัด อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารงานมีการส่งต่อนักเรียนพิการไปรับบริการด้านกายภาพบำบัด หรือฟื้นฟูด้านการแพทย์ยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อย

1.3 ด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารงานมีการสรุปรายงานการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในงานด้านกายภาพบำบัด และจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การให้บริการนักเรียนพิการของนักกายภาพบำบัดหรือผู้ดูแลคนพิการ อยู่ในระดับปานกลาง, การบริหารงานมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ/โครงการ/ กิจกรรมและปฏิทินการดำเนินงานของงานด้านกายภาพบำบัดที่วางไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารงานมีการประเมินความก้าวหน้าของพัฒนาการนักเรียนพิการที่รับบริการด้านกายภาพบำบัดตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย

1.4 ด้านปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารงานมีการนำผลการประเมินตามแผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม ของงานด้านกายภาพบำบัดมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานมีการปรับหรือทบทวนแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ให้เหมาะสมกับนักเรียนพิการที่รับบริการด้านกายภาพบำบัด อยู่ในระดับปานกลาง, การบริหารงานมีการนำผลการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษามาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการต่อไป อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารงานมีการนำผลพัฒนาการที่ครูผู้สอน/นักกายภาพบำบัดสรุปรายงาน มาร่วมพิจารณาเพื่อส่งต่อนักเรียนพิการเข้ารับบริการด้านกายภาพบำบัดต่อไป อยู่ในระดับน้อย

2. เปรียบเทียบผลการประเมินของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

เปรียบเทียบผลการประเมินของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ ประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษน้อย ทำให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ แตกต่างกับครูระดับสูงกว่าปริญญาตรี ที่คลุกคลีอยู่ในระบบการศึกษาพิเศษมานาน สามารถปรับตัวและมองเห็นถึงสภาพงานด้านกายภาพบำบัดของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีทัศนคติต่อการบริหารงานด้านกายภาพบำบัด โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานวิชาการตามกระบวนการ PDCA ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานวิชาการตามกระบวนการ PDCA ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิกร อุทธา (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูผู้สอนในเขตอำเภอปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานวิชาการโดย

ใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ด้านการวางแผน (Plan) ได้แก่ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการวางแผนงานตามขอบข่ายงานด้านกายภาพบำบัด ที่มีความชัดเจน มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานและปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับขอบข่ายงานด้านกายภาพบำบัดให้ ครบถ้วน

2. ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) ได้แก่ สถานศึกษาควรส่วนเสริมให้นักกายภาพบำบัดดำเนินการให้บริการนักเรียน พิจารณามีวินัย เป็นไปตามแผนงาน วิธีการที่และเวลาที่กำหนด

3. ด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบติดตามความคืบหน้าของการ ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ด้านปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ได้แก่ สถานศึกษาควรให้มีการสรุปรายงานผลการดำเนินงานด้าน กายภาพบำบัดตามขอบข่ายงานที่กำหนด และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาในการจัดทำแผนปฏิบัติงานในปีถัดไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการดำเนินงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานด้านกายภาพบำบัดนักเรียนพิการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2554). *การศึกษาทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ PDCA ของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ดนยา อินจำปา. (2561). *เอกสารประกอบการเรียน การศึกษาพิเศษ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการสื่อ และสิ่งพิมพ์กราฟิกไซท์.
- นิกร อุทธา. (2557). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในเขตอำเภอปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2559). *คู่มือการดำเนินงานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ.
- สมศักดิ์ สันธะเวช. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยพัฒนาพานิช.
- อนุชา ภูมิสิทธิพร. (2554). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ*. พิษณุโลก: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Skills of School Administrators in the 21st Century Under Narathiwat
Primara Educational Service Area Office 1

แวสุรีษะ ตรีกุลสรณคมน์

Wasureeha Tragulsaranakhom

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthongburi University

e-mail: weasureehah_046@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,082 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ABSTRACT

The objectives of were: 1) to study the Skills of school administrators in the 21st century under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, and 2) compare the skills of school administrators in the 21st century under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by education level and work experience. This research was a survey research. The population consisted of 1,082 teacher in the 21st century under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. The samples in this research were 285 teachers in the school under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. The research procedure consisted of 4 stages; (1) Examining documents, concepts, related theories and researches; (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 data were percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results revealed that 1) the overall and individual skills of school administrators in the 21st century under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level, and 2) the skills of school administrators in the 21st century under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 classified by education level and work experience were not statistically significant different.

Keywords: The Skill, School Administrators, 21st Century, Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันกลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีต และความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวข้ามที่ช้าจะทำให้สามารถตกขบวนและเสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่ง นอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการ ประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความ เปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการ ทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใฝ่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับ บทบาทในการเร่ง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ ทัดเทียมเป็นที่ ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข สมหมาย อำดอนกลอย, 2556: 6) ทักษะยุค ใหม่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็น ผู้นำจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ทักษะสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ ดังนี้ การคิด

วิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ และ คุณธรรมจริยธรรม (ชัยยนต์ เภาพาน, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เภาพาน, 2559) คิดหา ยุทธศาสตร์ในการบริหาร จัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม เร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนา ทักษะใหม่ ๆ ให้กับ ครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทาง การศึกษาให้สูงขึ้น และมีทักษะที่เติมเป็นที่ยอมรับ ของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่าง มีความสุข (สมหมาย อ่าดอนกอย, 2556) ทำให้ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ต้องปรับเปลี่ยนไปจากเดิมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบการศึกษาภายในประเทศ แสวงหาวิธีการ ทักษะและ ความสามารถในการนำพาองค์กรทางการศึกษาไปสู่โลกแห่งการ เปลี่ยนหรือโลกศตวรรษใหม่ (บุญมา แพ่งศรีสาร, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการ พัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ในการวางแผนการจัดระบบระเบียบการกำหนดเป้าหมายเพื่อใช้เวลา อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด (ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ในศตวรรษที่ 21 มากน้อย เพียงใด และต้องการเปรียบเทียบว่าทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ทำงานมีความแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนที่ ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามการประเมินของครูจำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินทักษะการบริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ประเมินทักษะการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามการประเมินของครูจำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน จากเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรตามขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Levels Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามแนวคิดเกี่ยวกับ ทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้าน การศึกษาซึ่งมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการ ทางด้านการศึกษา ดังนี้ Hoyle, English and Steffy (2005); Weigel (2012); กรรณิการ์ เรตมอนต์ (2559); ศศิตา เพลินจิต (2558); แพรวดา สนองพันธ์ (2557); วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2557); พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560), Baird (2006) และไกรศร เจียมทอง (2561) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) และ 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,082 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน จากเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรตามขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

1) ระดับการศึกษา ได้แก่ (1) ปริญญาตรี และ (2) สูงกว่าปริญญาตรี

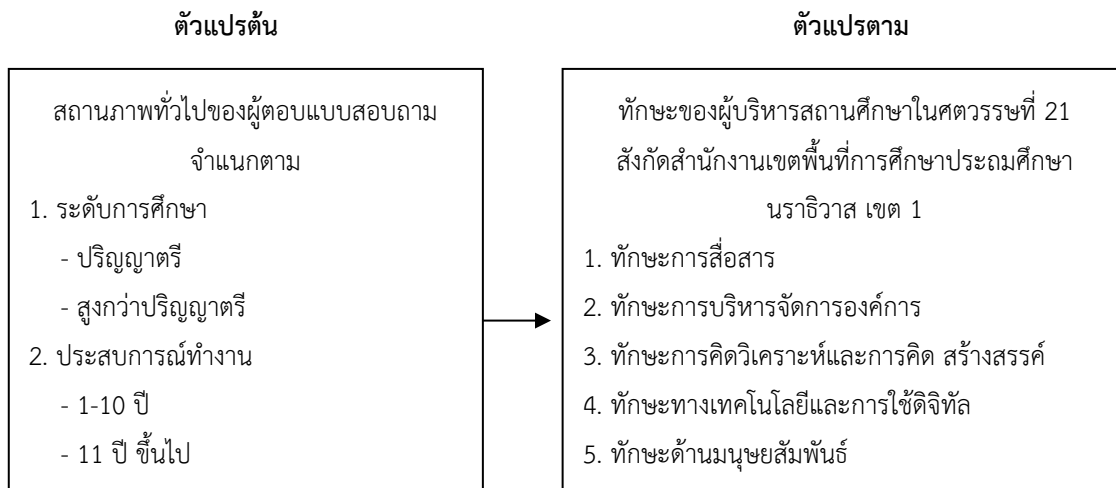
2) ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ (1) 1-10 ปี และ (2) 11 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้บริหาร ซึ่งมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)

4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) และ 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการทางด้าน การศึกษาซึ่งมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการ ทางด้านการศึกษา ดังนี้ Hoyle, English and Steffy (2005); Weigel (2012); กรรณิกา เรตมอนต์ (2559); ศศิตา เพลินจิต (2558); แพรวดา สนองฝัน (2557); วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2557); พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560), Baird (2006) และไกรสร เจียมทอง (2561) ที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน ได้แก่ ครูที่ตอบแบบสอบถาม การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 54.74 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 45.26

2. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามการประเมินของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านทักษะด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีวิธีการสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กร

2.2 ด้านทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถบริหาร โครงการ กิจกรรม และทรัพยากรต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถจัดให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การ

2.3 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม

2.4 ด้านทักษะด้านทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดและผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล อย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

3. เมื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามการประเมินของครู โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม

3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์และด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือไม่แตกต่าง

3.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ประเมินทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

8.1 การศึกษาการประเมินทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และ ทักษะการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวภา สนองพันธ์ (2557) ได้

ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองมัน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านทักษะ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์และด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเข้าใจในหลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สามารถประยุกต์และบริหารตาม สถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย นาไชย (2559) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการ บริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ทักษะการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบทักษะการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนก ตามเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในตำแหน่ง แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผน กำหนดนโยบายและทิศทางการของ สถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้ จะต้องมีเทคนิคการสั่งการการมอบหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติการ จัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่าง คล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดม ความคิดการทำงานแบบร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหาร ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้าง หรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ทักษะทางการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการ รับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ควร พัฒนาและศึกษาการสร้าง ความเข้าใจให้ตรงกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. ทักษะทางการบริหารจัดการองค์การ พบว่า ผู้บริหารสามารถจัดให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ควรเป็นผู้ประสานในกิจกรรมต่าง ๆ โดยการร่วมวางแผน เพื่อให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมกับสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหลาย ๆ ส่วน

3. ทักษะทางการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า สามารถคิดเชื่อมโยง ได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้และเน้นการลงมือปฏิบัติ ศึกษาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานสม่ำเสมอในการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของกิจกรรมภายในสถานศึกษา

4. ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ควรพัฒนา และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอในการประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาและชุมชน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และศึกษาเทคนิคกระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาองค์การให้มี ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ควรพัฒนาและมีการจัดระเบียบวิธีการทำงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อลดข้อขัดแย้ง และทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ นโยบายขององค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะทางการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา เรตมอนต์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน*.

ดุสิตนิพนธ์ปริญญาดุสิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- ไกรสร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชัยนต์ เพาพาน. (2559). *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน, บทความวิชาการในการประชุม วิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 หัวข้อ “ทิศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21”*. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- โชคชัย นาไชย. (2559). *ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย). (2556). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- แพรวดา สอนองพันธ์. (2557). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัณฑิรา สุภาร. (2557). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา, 11(53)*.
- มีสปีส สาเมาะ. (2558). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี.
- สมหมาย อำดอนกลอย. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงคราม*.
- อำนาจ พลรักษา. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อำนาจ พลรักษา. (2557). *การศึกษาในศตวรรษที่ 21*. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก www.kruta0.Wondpress.com
- Baird. (2006). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard: Harvard Business Review.
- Hoyle, English and Steffy (2005). *Skills for Successful 21st Century School Leaders*. [n.p.].
- Kindred, L. (1975). *School public relation*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Weigel. (2012). *Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze /Preparing School Leaders: 21st Century Skills Ila: NationalAssociation of Secondary School Principals (NASSP)*. [n.p.].

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

The Happiness in The Work of Personel in Educational Institutions of Pakkad
District Under the Beungkan Primary Educational Service Area Office

ฉัตรชัย อุทัยวัฒน์

Chatchai Uthaiwat

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100159@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูผู้สอนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 231 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, บุคลากรในสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study happiness in work of personnel in educational stitutions of Pakkad District under the Buengkan Primary Educational Service Area Office; and 2) to compare happiness in the work of personnel in educational stitutions of Pakkad District under the Buengkan Primary Educational Service Area Office, classified by educatioal level and work experience. Research methedology was a survey research. The population, included 231 teachers in personnel in educational stitutions of Pakkad District under the Buengkan Primary Educational Service area Office. The sample totaling 148 teachers, obtained Via Krejciex Morgan's Table and by simple random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) studing literature and related research; (2) creation of research instruments; (3) data collection; and (4) data analysis The instrument used for data collection

was five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major finding; 1) the happiness in the work of personnel in educational institutions of Pakkad District under the Buengkan Primary Educational Service Area Office, overall and aspect were at high level; and 2) comparison of happiness in the work of personnel in educational institutions of Pakkad District under the Buengkan Primary Educational Service Area Office, classified by educational level, and work experience were not differences.

Keywords: Happiness in The Work, Personnel in Educational Institutions, Buengkan Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการแสวงหาความสุข โดยคนส่วนใหญ่จะมองความสุขเฉพาะในด้านรูปธรรมซึ่งจะวัดกันด้วยวัตถุเพราะสามารถจับต้องได้ เช่น ทรัพย์สิน เงินทอง เป็นต้น มากกว่าที่จะมองความสุขในค่านามธรรม ซึ่งจะทำได้ติดกับสิ่งเหล่านั้น และก่อให้เกิดความโลภ ไม่รู้จักพอ แล้วคิดว่าสิ่งเหล่านี้คือความสุข โดยแท้จริงแล้วนั้นคือความสบายใจ ไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง ในขณะที่ความสุขในนามธรรมหรือ ความสุขใจนั้นเป็นความสุขที่แท้จริง (เอก ธนะสิริ, 2543 อ้างถึงในธนา เรื่องเมธิกุล, 2562:12) ในปัจจุบันนี้คนส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานมากกว่าทำอย่างอื่น แต่กลับมีปัญหาในการทำงานตามมาด้วย ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ค้นพบความหมายและมีความสุขในการทำงาน เพียร์ซอล (Herzberg, 1959) กล่าวว่า กุญแจสำคัญ 2 ประการ ที่เราควรมีในการทำงาน คือ ความสุข รวมถึงความภาคภูมิใจในการทำงาน และอิสรภาพในการตัดสินใจ ซึ่ง 2 องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงาน โดยความสนุกและความภาคภูมิใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ เมื่อเรามีความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงความหมายของความสุขนั้น พบว่า แต่ละคนให้ความหมายของความสุขแตกต่างกัน ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความสุขจะแตกต่างกันไปด้วย จากการศึกษาถึงความหมายของความสุขในการทำงานของผู้วิจัย พบว่า การมีความสุขในการทำงาน คือการทำงานต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจอร์น ดัน ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้หมายถึงแต่การทำงานไปวันๆ เท่านั้น แต่หมายถึงการทำอะไรพิเศษให้กับงานนั้นด้วย ซึ่งการทำอะไรพิเศษให้กับงานและให้ความสนใจกับงาน จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน (Maslow, Abraham H, 1954)

ในขณะที่มานิเยน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากจะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วาร์ (Warr, 2007) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากร ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดความสุขในการทำงาน (นพวรรณ วีโรพารสิทธิ, (2548) เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลที่ตามมาคือ บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เกิดภาคภูมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้งองค์การได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Manion, 2003) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้อัตราการลาออก การขาดงานในองค์การลดลง (Streets, R. M, 1977)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจและต้องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปากคาดต่อการทำงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** การวิจัยในครั้งนี้เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความพึงพอใจในงาน (ตามแนวคิดของ Manion (2003)

2. **ประชากร** การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 231 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 148 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Mogan (1970: 607-610) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. **ตัวแปรที่ศึกษา** ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 **ตัวแปรต้น** ได้แก่สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

3.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความพึงพอใจในงาน (ตามแนวคิดของ Manion (2003)

4. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวทางการสร้างแบบของ Likert ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความพึงพอใจในงาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

5.3 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ Manion (2003) ใน 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความพึงพอใจในงาน ดังนี้

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็น 1. ประสบการณ์ทำงาน 1.1 ตั้งแต่ 1-10 ปี 1.2 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2. ระดับการศึกษา 2.1 ปริญญาตรี 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1. การติดต่อสัมพันธ์ 2. ความรักในงาน 3. ความสำเร็จในงาน 4. การเป็นที่ยอมรับ 5. ความพึงพอใจในงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานและด้านความรักในงาน

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก บุคลากรมาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุจำเป็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรรักและผูกพันกับการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการวางแผนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ และบุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเท่ากัน

3. ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรมีความ

ภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานที่รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้ทำงานที่รัก มีความสุขในการทำงานกับนักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน

4. ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ทุกชื่ออยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ขององค์กรและต้นสังกัดรวมทั้งบริบทของท้องถิ่นในรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข

5. ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ทุกชื่ออยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากร ได้ร่วมแสดงความยินดีกับเพื่อน ๆ เมื่อทำงานสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความสุขในการใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6. ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มกำลัง

7. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และไม่เป็นที่ไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบางประเด็น ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด รู้สึกมีความภาคภูมิใจในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หลังจากที่ทุกคนในองค์กรหรือสถานศึกษา ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ บัณฑิต และ ช่วยกันทำงานในการจัดการเรียนการสอนได้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีการพัฒนาให้สูงขึ้น สอดคล้อง กับเป้าหมายของระบบหรือเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ หน่วยงานที่สูงขึ้นไปในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยสมใจ เดชบำรุง (2560) ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานของ บุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบ ในระดับต่ำ อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายในการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน หรือการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นเป้าหมายในการทำงาน จึงทำให้ บุคลากรมาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุจำเป็น หรือหมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มี การปฏิบัติอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย กระตือรือร้นในการ ทำงานตลอดเวลา มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีการวางแผนการเรียนการสอนสนุกสนาน ตลอดเวลาในการทำงาน ไม่ลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุจำเป็นรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันนี้ ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของชาคริสต์ ทองรักชาติ(2556) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความรักในงาน โดยรวมรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานที่รับผิดชอบ และบุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความสุขทุกครั้ง เมื่องานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ เท่ากัน บุคลากรรักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลสังคมและประเทศชาติ บุคลากรมีความตระหนักว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้ทำงานที่รัก มีความสุขในการทำงานกับนักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการรับรู้ ว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความรู้และความสามารถเหมาะสมในการเข้ารับรู้ตำแหน่งหน้าที่ มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานที่ งานสอนเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้บุญกุศลก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิทักษ์ พิสัยพันธ์ (2553) ที่ได้ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านความรักในงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และบุคลากรมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับ การให้เกียรติ ยอเย่ง เชิดชู ความสามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น และบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในผลงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรและต้นสังกัดรวมทั้งบริบทของท้องถิ่นในรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะขับเคลื่อนการทำงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อทำงานประสบความสำเร็จผู้บริหารให้สิ่งตอบแทนอาจแสดงได้หลายรูปแบบ เช่น การยกย่องชมเชย การเลื่อนเงินเดือนตอบแทน การให้รางวัล เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นการกระตุ้นให้มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสอดคล้องกับผลการวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากร ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน ๆ เมื่อทำงานสำเร็จ และบุคลากรได้รับการยอมรับให้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม บุคลากรมีเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานซึ่งกันและกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความสุขในการใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบ

ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับท่านเมื่อทำงานสำเร็จ มีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ได้รับความไว้วางใจให้ความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียน เพื่อร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานทำให้ได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอกสฤทธ์์ ลักขิตานนท์ และคณะ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านอารมณ์ของท่านต่องาน/การปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกระหมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น และบุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความรู้ และความสามารถ บุคลากรใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก จากการที่มีความพอใจที่จะทำงานได้รับมอบหมาย โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการปฏิบัติงานปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐธา กริทธิธัญ (2560) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะตัวแปรเรื่องประสบการณ์ทำงานกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด มีอิทธิพลต่อด้านความสำเร็จในงาน หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่สำเร็จภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า มีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จในงานได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทาย มีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

8. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา อาจมีปัจจัยอื่นที่ทำให้การทำงาน of บุคลากรในสถานศึกษามีความสุข เช่น การยกย่องชมเชย การให้ขวัญกำลังใจ การจัดวางตัวบุคคลในงานที่

ตนเองชอบและมีความถนัด หรือผลผลิตที่เห็นนักเรียน ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา และวิจัยครั้งต่อไปซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการวางแผนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ และบุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเท่ากัน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้นโยบายเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์กับส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

2. ด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้ทำงานที่รัก มีความสุขในการทำงานกับนักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเป็นกันเองและทุ่มเทในการทำงานอย่างมีความสุขและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนอย่างเป็นกันเอง

3. ด้านความสำเร็จในงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรและต้นสังกัดรวมทั้งบริบทของท้องถิ่นในรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM.)

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความสุขในการใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้กำลังใจกับบุคลากรและส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ

5. ด้านความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้ขวัญกำลังใจกับบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยที่ค้นพบความสุขในการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องความสุขในการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึก
2. ควรมีการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษากับโรงเรียนและเครือข่ายอื่น ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

เอกสารอ้างอิง

- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์การแห่งความสุข แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 28(3): 169-170.
- ข้อมูลฝ่ายทะเบียน. (2564). **งานสารสนเทศโรงเรียนในอำเภอปากคาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. เอกสารถ่ายสำเนา.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, F. Mausner, and Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nded). New York: Wiley.
- Joyce, B. and Weil, M. (2000). *Model of Teaching*. Boston: Allyn and Bacon.
- Kjerulf, Alexander. (2007). *Praise for Happy Hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Manion, J. (2003). Joy at Work Creating appositve workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12): 652-659.

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัษฎุมิ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

Emotional Intelligence of The Basic Education Level School Administrators in
Rattaphum District Under the Office Songkhla Primary
Educational Service Area Office 2

ยุพิน แสงยอ^{*1} และสมหญิง จันทร์ไทย²

Yupin Saengyo^{*1} and Somying Chantruthai²

^{*1-2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{*1-2}Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: krunok4971@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัษฎุมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัษฎุมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอนและวิทยฐานะ การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัษฎุมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 318 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิเคราะห์การวิจัยมี 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัษฎุมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัษฎุมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน และวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the emotional intelligence of the basic education level school administrators in Rattaphum District. Under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 and; 2) to compare the emotional intelligence assessment of school administrators in Rattaphum District. Under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, classified by age, teaching experience and academic standing. This research was a survey research. The population consisted of 318 teachers in primary education institutes, Rattaphum District, under the Songkhla Primary

Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 175 teachers. The sample size was determined according to the table of Krejcie and Morgan and using a stratified random sampling method. There were 4 steps in conducting research (1) study related documents and research (2) creating tools, (3) collecting data, and (4) analyzing the data. The research instruments were 5-level estimation scale questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, Standard Deviation, T-test and the F-test.

The results showed that (1) the emotional intelligence of the school administrators of primary education institutes, Rattaphum District, under the Songkhla Elementary Education Service Area Office 2, overall and in each aspect were at a high level; and (2) to compare the emotional intelligence of the basic education level school administrators at the primary education level, Rattaphum District, under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, according to the teachers' assessment, classified by age, teaching experience, and academic standing as a whole and by case, no difference.

Keywords: Emotional Intelligence, School Administrators, Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวเพื่อให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง รวมทั้งวิกฤตทางธรรมชาติ ล้วนทำให้เกิดภาวะตึงเครียดได้ง่ายกับบุคคล ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม ทุกคนต่างมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งความสุขและความสำเร็จ การได้มาหรือพบกับสิ่งเหล่านี้มักจิตวิทยาและนักวิชาการพบว่า ผู้ที่จะพบกับความสุขหรือประสบความสำเร็จได้ทั้งในหน้าที่การงานส่วนตัวหรือครอบครัวได้จะต้องมีความฉลาดหรือเขาวนอย่างน้อย 6 ด้าน ที่เรียกว่า 6QS (Six Quotients) ได้แก่ IQ (เขาวนทางปัญญา) EQ (เขาวนทางอารมณ์) AQ (เขาวนแห่งความยืดหยุ่น) MQ (เขาวนทางด้านคุณธรรมจริยธรรม) SQ (เขาวนทางด้านจิตวิญญาณ) และ HQ (เขาวนทางด้านสุขภาพ) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 1-3)

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ (Goleman, 1995: 45-46) ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการได้แก่ 1) ความดี 2) ความเก่ง 3) ความสุข (ธัญรัตน์ เกิดสุวรรณ, 2564: 1)

ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพราะว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาอย่างรวดเร็ว (digital disruptive world) เป็นยุคที่เทคโนโลยีและดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในชีวิตของคนมากขึ้น ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจึงถือเป็นทักษะแห่งความสำเร็จของผู้นำในยุคนี้ที่หุ่นยนต์ไม่สามารถทำแทนคนได้ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์และสังคม การบริหารจัดการองค์การที่ขาดความเข้าใจทางสังคม เกิดจากบุคคลขาดความตระหนักรู้และเข้าใจทางอารมณ์ ขาดความเข้าใจในตนเอง และขาดความสามารถในการจัดการปัญหาทางด้านอารมณ์ ส่งผลให้เกิดปัญหากับตัวบุคคล และเกิดปัญหาในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่ต้องมีภาวะผู้นำและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งอยู่ในตำแหน่งสูงเท่าใดความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจะทำให้บุคคลสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นเท่านั้น ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจึงเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ สามารถสังเกตได้ และสามารถรับรู้ได้โดยบุคคลเองและบุคคลรอบข้าง (วิชัยพงศ์ ไชยธิดกุลโรจน์และคณะ, 2564) การตระหนักถึงเรื่องของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามสภาวะการณ์โลกและความฉลาดทางอารมณ์ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมุ่งให้ความสำคัญเพื่อนำไปใช้สำหรับพัฒนา

การบริหารอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นที่อยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพราะบางมุมของอารมณ์และจิตใจ คนเราอาจมีความทุกข์ ความเครียด ความขัดแย้งหรือการขาดสติสัมปชัญญะในการวิเคราะห์เรื่องราวต่าง ๆ อีกมุมหนึ่งของอารมณ์และจิตใจของคนเราอาจจะมีแต่ความสุข ซึ่งความสุขนี้เป็นความสุขที่มีค่าและส่งเสริมให้บรรยากาศขององค์กรรวมถึงบรรยากาศของผู้คนในสังคมและสถานศึกษามีแต่ความไว้นื้อเชื่อใจ รู้จักมองปัญหาเป็นต้นเหตุ และมีส่วนร่วมในการเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้นไปด้วยกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทร เข้าใจ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความสามัคคีในสถานศึกษาหรือองค์กรนั้น ๆ การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาก็จะเป็นไปในทิศทางที่ดี เพราะมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อทุกฝ่ายภายในองค์กร

จากความเป็นมา ความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มาเป็นสารสนเทศ พร้อมเป็นแนวทางให้แก่ผู้เกี่ยวข้องตระหนักร่วมเห็นความสำคัญของกระบวนการวิจัยมาพัฒนาสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน และวิทยฐานะ

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกันประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนโรงเรียน 32 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 318 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้จำนวน 175 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานศึกษาภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 ประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แยกเป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likerts Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 102) จำนวน 35 ข้อ

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากคู่มือเอกสารต่าง ๆ

3.2 วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3.3 สร้างแบบสอบถามแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำผลมาวิเคราะห์หาค่าเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) เลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (ผ่องศรี วาณิชย์ สุภวงค์, 2546: 138) ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.98

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tri out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างและมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 3 และข้อ 5 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.996

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและรับคืนทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 16 โรงเรียน แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 175 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวนทั้งสิ้น 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่และค่าร้อยละ และเสนอเป็นรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การเปรียบเทียบการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติเป็นค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

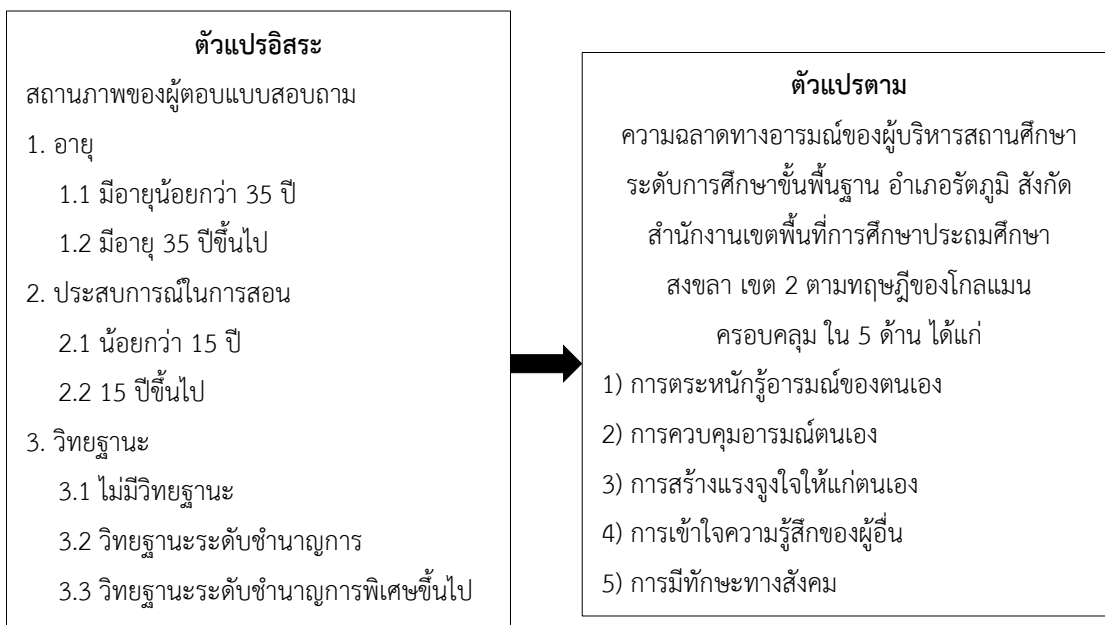
6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน และวิทยฐานะ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีของของ โกลแมน (Goleman, 1998: 319- 20) ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน มาเป็นแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ครูในอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7) ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2) ผู้บริหารรู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี

1.2 ครูในอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7) ผู้บริหารมีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1) ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม

1.3 ครูในอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2) ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5) ผู้บริหารให้รางวัลกับตนเองอยู่เสมอ เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ

1.4 ครูในอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ด้านที่ 4 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2) ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4) ผู้บริหารรับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

1.5 ครูในอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ด้านที่ 5 การมีทักษะทางสังคม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1) ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูในอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน และวิทยฐานะ พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีอายุต่างกันเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า

ครูที่มีอายุต่างกันมีการประเมินระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2.2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการประเมินระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2.3 ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีวิทยฐานะต่างกันเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่าครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการประเมินระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอน อำเภอรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีผลการประเมินเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิณีย์ (2562: 51) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมความเป็นไทย ตามวิถีพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และยังมีมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้มีคุณภาพ เช่นเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ค) ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มั่นใจในตนเอง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จในการทำงาน คุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านของความฉลาดทางอารมณ์ของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามการประเมินของครูในอำเภอรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า การประเมินประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการของตนเอง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจหนึ่งของผู้ได้บังคับบัญชาให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิณฑทัต วลาบุรณ์, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2559: 23) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน และวิทยฐานะ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ ทับทิม (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลิงห์บุรี เมื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพร่างกาย และขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต่างได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่เสมอ ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการประชุมและอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ ซึ่งจากยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากได้รับการกระตุ้นให้เกิดความตระหนัก และเพิ่มระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยจะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดประสบการณ์ ทักษะในการบริหาร และความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งส่วนนี้อาจจะมาจากการทำงานแบบมีเครือข่ายโรงเรียนของแต่ละอำเภอ จึงทำให้ผู้บริหารในเครือข่ายมีทัศนวิสัย และบริบทในการบริหารงานที่เหมือนกัน ส่งผลให้ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จึงไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนในเครือข่ายได้พบปะ ประชุม หรือร่วมกันวางแผนงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 - 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย 2) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู 4) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2564: 31) สอดคล้องกับงานวิจัยของโจน (Jones, 2000: 441) พบว่า ความสำเร็จเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำนั้นเป็นเพราะใช้ความฉลาดทางอารมณ์ นำมาประยุกต์ใช้เป็นแบบภาวะผู้นำด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร โพธิมณี (2562: 50-51) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้นโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญต่อบุคคลในทุกด้าน เนื่องจากคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้น จะสามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนได้ สามารถจัดการกับความรู้สึกของตน เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น เนื่องจากสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีและเป็นที่รักของคนส่วนใหญ่ ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่ ทางสำนักงานเขตพื้นที่ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงานในสถานศึกษาที่อยู่ในระดับยอดเยี่ยม ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ให้กับผู้บริหารทุกคนในทุกเครือข่าย และทุกอำเภอของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการวางแผนและนิเทศ กำกับติดตาม งานและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศของโรงเรียน มีการรายงานผลเป็นระยะ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานโดยให้อยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารงานอย่างเป็นระบบและตระหนักถึงความฉลาดทางอารมณ์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเพิ่มเติม เพราะจะเป็นการส่งเสริมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและองค์กรต่าง ๆ ในการสร้างสังคมแห่งการทำงานที่มีความสุข เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ร่วมกันต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัย ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากหลักฐานที่ปรากฏชัดเจน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลจากสภาพจริง ในด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิมณี. (2562). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฉัญญรัตน์ เกิดสุวรรณ. (ม.ป.ป.). *ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสติปัญญา*. สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก https://www.hiso.or.th/hiso/tonkit/tonkits_55.php.
- ฉัญญรัตน์ ทับทิม. (2557). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์. (2546). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิญญพงศ์ ไชยธัญโรจน์ และคณะ. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 34(3): 308.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ.2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.*

ศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลสารสนเทศ สพป. สงขลา เขต 2.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์:*

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Quotient : EQ). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence.* New York: Bantam Books.

Jones, J.L. (2002). *A Woman of Influence: Intelligence Leadership of Eleanor Roosevelt.*

Dissertation Abstracts International, 61(2): 441.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
อำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

Creative Leadership of The Basic Education Level School Administrators Rattaphum
District Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

พิไลดดา ดวงจันทร์^{*1} และสมหญิง จันทฤทธิ์²

Piladda Duangchan^{*1} and Somying Chantruthai²

^{*1-2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{*1-2}Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University

email: piladda.dch20@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและเครือข่ายในสังกัด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 318 คนกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 175 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิวิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม/ทำงานร่วมกัน และการมีความคิดสร้างสรรค์ และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและเครือข่ายในสังกัดโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study creative leadership of basic education level school administrators Rattaphum district under Songkhla primary Educational service area office 2; and 2) to compare creative leadership of basic education level school administrators Rattaphum district under Songkhla primary Educational service area office 2, classified by work experiences and network of school. This research was a survey research. Population were 318 teachers in basic education level Rattaphum district under Songkhla primary Educational service area office 2. The sample size were 175 teachers

determined as the table of Krejcie & Morgan and stratified random sampling method. The research methods were; (1) review literature and related research, (2) create research tools, (3) collect data, and (4) analyze data. The instrument was questionnaire consist of 5 levels rating scale. The data were analyzed by descriptive statistics including, percentage, mean, Standard Deviation and One-way ANOVA.

The results of research were found that: 1) creative leadership of basic education level school administrators Rattaphum district under Songkhla primary Educational service area office 2, overall and aspect were at high level, ordered by descending were the aspects of Visionary, Teamwork, Creative Thinking and 2) comparison creative leadership of school administrators under Songkhla primary Educational service area office 2, classified by work experiences and network of school. According to the evaluation of teachers in basic education level Rattaphum district with different working experiences and different network school were not difference.

Keywords: Creative Leadership, Administrators, Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

“การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรม ของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมี พลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดย ตลอด” พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัลฯ ในวันที่ 27 กรกฎาคม 2554 (โพสท์ทูเดย์, 2558) จากพระบรมราโชวาทจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ประเทศที่มีความเจริญมั่นคงทาง เศรษฐกิจและสังคม ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมากพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนจัดทำงานการวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 5)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจุบันการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ต่างเล็งเห็น ความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาหรือปรับปรุง วิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและ ประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก่องค์กรให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กร นั้นโดยตรงแล้วยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้ อย่างเหมาะสม (เกศสรินทร์ ตรีเดช, 2552: 1)

จากรายงานสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน สังกัด สพป.สงขลา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 ในภาพรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ระดับประเทศ ทั้งนี้เนื่องจาก นโยบายการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ไม่ชัดเจน สถานศึกษาบางส่วนมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายนอกอยู่ในระดับปรับปรุง คุณภาพของผู้เรียนในแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันมาก ผู้เรียนขาดทักษะในการคิด วิเคราะห์และคิดไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อ่านไม่คล่องเขียนไม่ได้ต่ำกว่าเป้าหมาย และ ผลการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานอกจากนี้ การบริหาร ยังขาดความรู้ทักษะประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยโรงเรียนมีการบริหารจัดการ จัดการตามเชิงกลยุทธ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2562: 13-12)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จะต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้มีความสามารถในการนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ทันต่อสภาพปัจจุบัน กล่าวคือ การเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำของผู้นำ การเป็นผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั่นเอง

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งเป็นการตอบสนองนโยบายและสามารถพัฒนางานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่สังกัดเครือข่ายต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม/ทำงานร่วมกัน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 318 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับนัยสำคัญร้อยละ 95 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และเครือข่าย ประกอบด้วย 4 เครือข่าย ได้แก่ กำแพงเพชร บ้านเขาพระ คูหาสัมพันธ์ และท่าชะมวงสามัคคี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2564 คำถาม 5 ด้าน ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม/ทำงานร่วมกัน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert (1976: 247)

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา เรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

3.3 สร้างแบบทดสอบตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเสนอแนะแนวทางและแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ถูกต้อง

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและได้รับการปรับปรุงข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

3.5 นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) คัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ .50 ขึ้นไป (กรมวิชากร, 2545: 65) ค่าความสอดคล้องที่ได้อยู่ระหว่าง .67 - 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาคำนวณหาความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (1990: 161) พิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (r) เท่ากับ .96

3.7 ผลที่ได้นำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อขอความเห็นชอบ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 175 ฉบับ

4.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและเครือข่าย คำนวณหาร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ใน 5 องค์ประกอบได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม/ทำงานร่วมกันโดยใช้สถิติพื้นฐาน เฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและเครือข่ายในสังกัด

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและเครือข่ายทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

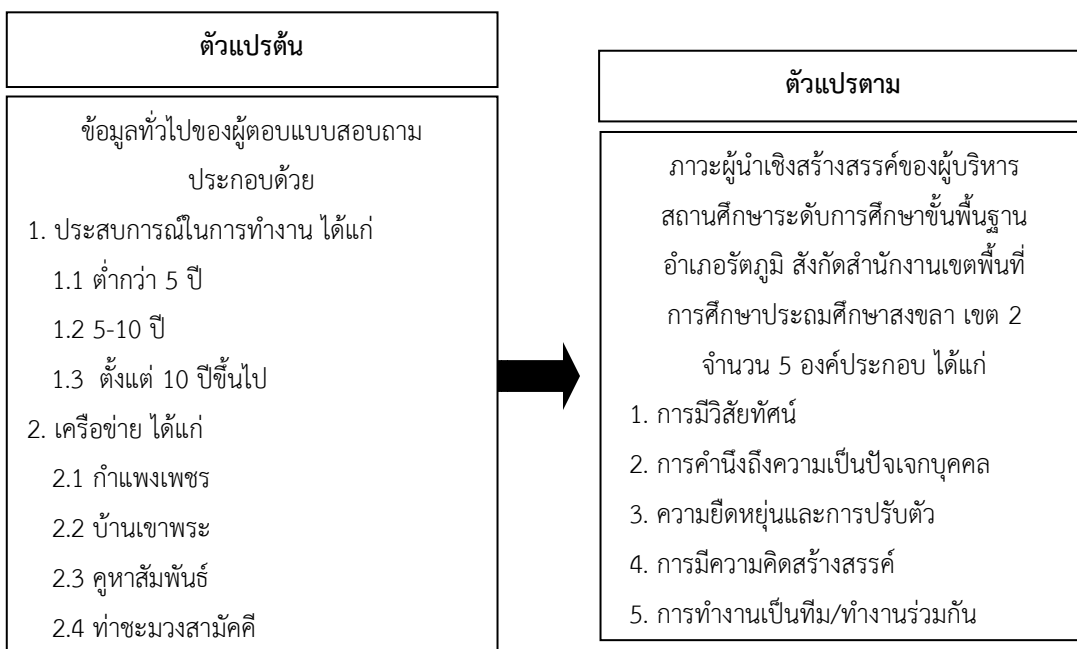
2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990: 202-204)

6.2 สถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ One-way ANOVA: F-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์จากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์จากแนวคิดของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2546: 47) ได้ 5 องค์ประกอบมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด และเครือข่ายท่าชะมวงสามัคคีมีจำนวนครูผู้สอนมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม/ทำงานร่วมกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความยืดหยุ่นและการปรับตัวตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสามารถในการสื่อสารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ตระหนักและเห็นคุณค่าเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมา คือ มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 การทำงานเป็นทีม/ทำงานร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ มีการวางแผนการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และทีมงานอย่างต่อเนื่อง และมีความคิดริเริ่มนำสิ่งและวิธีการแปลกใหม่ มาใช้ในการวางแผน การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีทักษะและความสามารถในการประสาน ติดต่อ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา

2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีทักษะและความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลองและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ และมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุผลและผล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความคิดริเริ่ม นำสิ่งและวิธีการแปลกใหม่ มาใช้ในการวางแผน การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และมีการแนะนำและให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วมที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนากระบวนการเรียน การสอนตามความถนัดและความสนใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

2.5 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบและมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบทางราชการ และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร รองลงมา คือ มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่ หลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและเครือข่าย โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามเครือข่าย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การประเมินของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม/ทำงานร่วมกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความยืดหยุ่นและการปรับตัว ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นที่พึงประสงค์ ผลจากองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมองภาพแห่งความสำเร็จไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดย มีการประชุมวางแผน การวิเคราะห์ตามสภาพบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนตามความเหมาะสมในภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การปรับปรุงและแก้ไขงานภายใต้การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริวรรณ คำภูเงิน (2561: 561) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และเกณฑ์ กฐินเทศ (2562: 86) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ แต่แตกต่างกับการศึกษาของกฤษพล อัมระนันท์ (2559: 91) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัด ได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนทุกระดับประสบการณ์ใน

การทำงานประเมินว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัดในอำเภอรัตนภูมิ มีการประชุมวางแผนร่วมกัน การดำเนินงานและวางแผนเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ดำเนินไปตามขั้นตอนที่ชัดเจน เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำให้ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ครูผู้สอนมองเห็นถึงการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและเกิดการยอมรับ ตรงกับงานวิจัยของศิริวรรณ คำภูเงิน (2561: 561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559: 91) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนก ตามประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยรวมไม่ต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัดต่างกัน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพและบริบทของโรงเรียน แต่ละเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัดในอำเภอรัตนภูมิทั้ง 4 เครือข่ายตั้งอยู่ในอำเภอเดียวกันและอยู่ในระแวกใกล้เคียงกัน นอกจากบริบทที่กล่าวมาแล้ว การบริหารงานของผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งประธานเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัดแต่ละเครือข่าย จะทำหน้าที่ในการบริหารงานภายในเครือข่ายที่รับผิดชอบโดยประชุม วิเคราะห์วางแผนร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัดก่อนที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่รับผิดชอบ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน เน้นการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานร่วมกันจึงเริ่มจากผู้บริหาร เมื่อผู้บริหารถ่ายทอดการทำงานไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเกิดภาพการทำงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัดนอกจากการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกันแล้วยังร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนภายในเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัดมีความใกล้ชิด เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัด ทำให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันจากองค์กรเล็กไปสู่องค์กรใหญ่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา จากการประเมินของครูผู้สอนมองเห็นว่าผู้บริหารมีการบริหารเชิงสร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก ทำให้การประเมินของครูผู้สอนภายในเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัดทั้ง 4 เครือข่ายจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ศุภโชค สาระบุตร (2563: 59) กล่าวถึง กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาว่าเป็นการรวมตัวของสถานศึกษาหลาย ๆ แห่ง มารวมตัวกันเพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบของความร่วมมือโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มเครือข่ายที่ครูผู้สอนสังกัดจากสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานขนาดเล็กกลายเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ซึ่งจะทำให้การทำงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวผู้บริหารควรเปิดโอกาส รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มนำสิ่งและวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม/ทำงานร่วมกันมีทักษะและความสามารถในการประสานติดต่อ สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงรุกในรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

2. ควรมีการทำวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลกระทบต่อความยืดหยุ่นและการปรับตัว

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์:

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

โพส্তুเตย์. (2558). *พระมหากษัตริย์ผู้ยิ่งใหญ่ : ประทีปแห่งการศึกษา*. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก www.posttoday.com/kingbhumibol/thebelovedking/8.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2564). *ศูนย์ข้อมูลทางการศึกษา*. (ออนไลน์).

เข้าถึงข้อมูลจาก <http://www.ska2.go.th/home/index.php>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น:

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เกศณี กฐินเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.

พะเยา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ศุภโชค สาระบุตร. (2563). การบริหารจัดการกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 20(4): 59-66.

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง
Administration According to the Good Governance of the school Administration
under the Phatthalung Provincial Administrative organization

ไพโรจน์ สุวรรณ^{*1} และสมหญิง จันทร์ไทย²

Rahanee Esomuso^{*1} and Somying Chantruthai²

^{*1-2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{*1-2}Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: suwanpirote@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำนวน 234 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 144 คน วิจัยดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอนและระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the administration according to the good governance of the administrators of the school under the Phatthalung Provincial Administrative Organization; and 2) to compare of administration according to good governance of school administrators under the Phatthalung Provincial Administrative Organization. Classified by age, teaching experience and educational level. This research was a survey research. Population consisted of 234 teachers in schools under the Phatthalung Provincial Administrative Organization. The sample using stratified random sampling, consisted of 144 teachers in schools under the Phatthalung Provincial Administrative Organization. The research process were 4 steps; (1) review literature and related research; (2) create research tools; (3) collect data; and (4) analyze data. The instrument to collect data were a 5-level rating scale questionnaire. The data

were analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, and Scheffe's methodological difference test.

Research finding showed that: 1) administration according to the good governance of school administrators under the Phatthalung Provincial Administrative Organization. The overall and aspects were at high levels; and 2) comparison of the administration according to the good governance of the school administrators under the Phatthalung Provincial Administrative Organization. As teachers assessment, classified by age, teaching experience and educational level Overall were not different.

Keywords: Good Governance School, Administrators Phatthalung Provincial, Administrative Organization

บทนำ

การบริหารการศึกษาผู้บริหารต้องใช้ทักษะทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นอย่างมากเนื่องจากการบริหารโรงเรียนนั้นเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งเท่าที่ผ่านมาจะเห็นว่ามีหลายหน่วยงานตำหนิว่าการศึกษาในประเทศไทยมีคุณภาพต่ำลง ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารที่ผิดพลาด ทั้ง ๆ ที่ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษาและมีการประเมินมาตรฐานการศึกษาจากองค์กรภายนอกทุกห้าปีก็ตามการผิดพลาดดังกล่าวอาจเกิดจากการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจุบันมีโรงเรียนเยอะมากที่มีนักเรียนลดลงทุกปีและมีโอกาสที่จะถูกยุบตัว และจะมีอีกหลายโรงเรียนที่นักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปีจนต้องมีการสอบคัดเลือกเข้ากันหลายครั้ง ซึ่งจะทำให้เห็นความแตกต่างในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

รัฐบาลไทยจึงได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักยึดในการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้าน เมืองและสังคมที่ดี 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งเรียกรวมว่าหลักธรรมาภิบาลต่อมาได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนี้ ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารงาน ตรวจสอบการทำงานโดยที่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินงานภายใต้กรอบของกฎหมายที่ชัดเจน ดำเนินการบนความถูกต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์จริงใจมีความขยันอดทน และในการปฏิบัติงานนี้ก็ยังต้องเน้นถึงความโปร่งใสในการทำงานทำงานด้วย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ โดยการปฏิบัติงานทั้งหลายทั้งปวงได้มุ่งเน้นที่การก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนสังคมและประเทศชาติ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 มาตรา 3/1 กำหนดว่าการบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดชั้น ตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่องค์กรการกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ที่ต่องานถึงหลักการ ตามวรรคหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556: 5)

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนั้น โรงเรียนที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่มากมายทั้งสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด มักจะเป็นโรงเรียนที่ถูกจับ

ตามองถึงเรื่องความโปร่งใสในการปฏิบัติงานเนื่องจากมักจะถูกมองว่าเป็นโรงเรียนของนักการเมือง ดังนั้นการศึกษาถึงการ
ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่
ถ่ายโอนมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 3 แห่ง ข้าราชการครู/พนักงานครู จำนวน 230 คน
โดยมีการถ่ายโอนโรงเรียนมาเมื่อปีการศึกษา 2552 จำนวน 2 โรงเรียน และในปีการศึกษา 2558 จำนวน 1 โรงเรียน
เป็นเรื่องที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เพื่อต้องการทราบข้อมูลโดยภาพรวม และสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็น
ข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจนำข้อมูลไปพิจารณา และเสริมสร้างการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
ในระบบงานสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดระบบบริหารจัดการที่ดีโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี
คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดพัทลุง ตามการประเมินของครูจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์สอน และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกันประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ
และหลักความคุ้มค่า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

- 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 234 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน ปีการศึกษา 2564
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน
(Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น
2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ
รายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ จำแนกเป็นตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการสอน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likerts Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ จำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าน้ำหนักและแปลความหมายของคะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้

3. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จากบริบทและแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 สร้างแบบสอบถามโดยพัฒนามาจากแบบสอบถามของจุดดาว จิตใส (2554: 130-140) ปิยะพงษ์ โพธิ์มี (2554: 143-151) พระสุทธิศักดิ์ สุภกิจใจ (2554: 117-125) และสุภา เจียมพุก (2554: 174-183)

3.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จังหวัดพัทลุง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (2542: 26-27)

3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

3.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) (นรินทร์ สังข์รักษา, 2555: 263) เลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 นำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง ซึ่งผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง และมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) (Cronbach, 1990: 204) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .970

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และหาความเชื่อมั่นแล้ว นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีถึงผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลรัตนราชกัญญาราชาวิทยาลัยพัทลุง โรงเรียนบ้านท่าแค (วันครู 2500) และโรงเรียนมัธยมเกาะหมาก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงผู้อำนวยการอนุบาลรัตนราชกัญญาราชาวิทยาลัยพัทลุง โรงเรียนบ้านท่าแค (วันครู 2500) และโรงเรียนมัธยมเกาะหมาก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวม แบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไป จำนวน 144 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 เมื่อรับแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ ประสบการณ์ในการสอน และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยคำนวณหาความถี่ หรือร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977: 174)

เกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินของครูจากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงว่าอยู่ในระดับใด ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

- 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ระดับมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ระดับมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ระดับน้อยที่สุด

6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

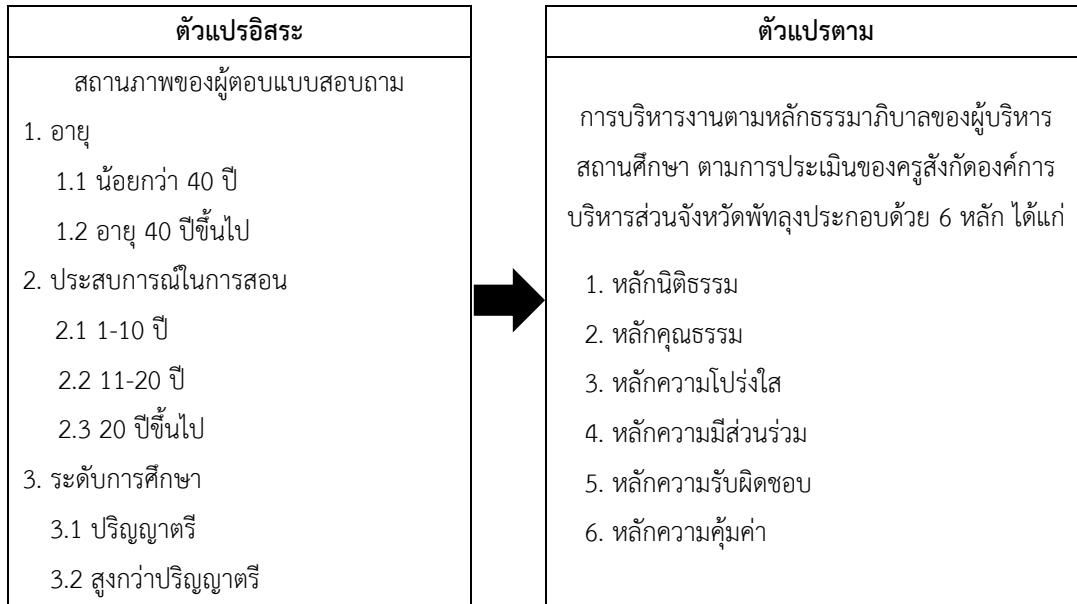
6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้แก่ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ(t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของผลการประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การสอนและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการวิจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรมและหลักความมีส่วนร่วมซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอนและระดับการศึกษาพบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อภิปราย

ผลการวิจัย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรมและหลักความมีส่วนร่วมซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง มีลักษณะของนักบริหารสถานศึกษามีอาชีพ มีประสบการณ์ในการบริหาร เนื่องจากที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงจะรับโอนมาจากหน่วยงานอื่นโดยมีคณะกรรมการฝ่ายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ไม่ได้เป็นผู้บริหารที่สอบบรรจุใหม่จึงทำให้สามารถที่จะบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีคุณภาพรวมทั้งโรงเรียนสังกัดท้องถิ่นต้องดำเนินการตามนโยบายของท้องถิ่นในการให้บริการกับประชาชนจึงมีความร่วมมือในการทำงานจากทุกฝ่าย และโรงเรียนสังกัดท้องถิ่นผู้บริหารจำเป็นจะต้องศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างดี เนื่องจากมีการตรวจสอบจากหน่วยงานต้นสังกัดตลอดเวลาเนื่องจากมีโรงเรียนในสังกัดอยู่จำนวนน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด มาวงค์ (2554: 106) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็น ของครู

สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ และงานวิจัยของบังอร จันกรม (2552: 121) ศึกษาการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยหลักความรับผิดชอบอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า ส่วนหลักความโปร่งใสซึ่งมีค่าน้อยที่สุดนั้นอาจจะเป็นเนื่องจากครุมองว่าโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงมีงบประมาณตามโครงการต่างๆที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงมาก ผู้บริหารอาจมีส่วนได้เสียในการดำเนินการตามโครงการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร จันกรม (2552: 121) ศึกษาการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความโปร่งใสซึ่งมีค่าน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำแนกตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์สอนและระดับการศึกษาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูที่มีอายุต่างกันมีการประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน โดยระดับความคิดเห็นของครูช่วงอายุ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปรองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุต่ำกว่า 40 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ระบบบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลเหมือนกัน และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติตามอายุของครู รวมทั้งในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงมีกิจกรรมที่ครูกับผู้บริหารอยู่มาจึงอาจทำให้เกิดความใกล้ชิดในการปฏิบัติงานของครูกับผู้บริหารผลการวิจัยจึงออกมาเป็นเช่นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ สงเดช (2559: 129) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินญา ศิริประโคน (2561) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบว่าผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ โรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำแนกเมื่อจำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จังหวัดพัทลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเหมือนกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอาจให้โอกาสในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติตามวุฒิการศึกษาของครู รวมทั้งผู้บริหารบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติตามวุฒิการศึกษาของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปรเมศวร์ ชาญวชิโร (2554: 81) ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์พบว่าความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสกลฐานธมโม (อินทร์คล้าย) (2556: 83) ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษา

ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์สอนโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การสอน 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 11-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันอาจได้รับโอกาสในการทำงานเท่าเทียมกันตามความรู้ความสามารถที่มีและผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติตน และปฏิบัติงานตามประสบการณ์สอนของครู ผลการวิจัยจึงออกมาเป็นเช่นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ สงเดช (2559: 129) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการประเมินของครู สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง พบว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการประเมินของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริญา ศิริประโคน (2561) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ โรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ควรสร้างความเข้าใจกับครูในด้านความโปร่งใสให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

2. ควรศึกษาสภาพปัญหา ปัจจัยที่ส่งผล และแนวทางแก้ไขการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). *จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพริ้นท์.

ชีรศักดิ์ สงเดช. (2559). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู*

สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นรินทร์ สังข์รักษา. (2555). *การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บังอร จันกรม. (2552). *การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

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

- พระประเมศวร์ ปญญาวิโร. (2554). **ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัยจังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย). (2556). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุทธิศักดิ์ สุภกิจใจ. (2555). **การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเสาวชัยจังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมคิด มawangศ์. (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภา เจียมพุก. (2554). **แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Problems of dual vocational training administration in Hatyai vocational colleges under office of vocational education Commission

กัลยา ราชเล็ก*¹ และธารินี กิตติกาญจนโสภณ²

Kanlaya Rachalek*¹ and Tarinee Kittikanjanasophon²

^{*1-2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{*1-2}Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100146.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ให้ข้อมูล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และครูผู้ควบคุมการฝึก จำนวน 420 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามการประเมินของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี, สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study problems of dual vocational training administration in Hatyai Vocational Colleges under Office of Vocational Education Commission; and 2) to compare problems of dual vocational training administration in Hatyai Vocational Colleges under Office of Vocational Education commission, classified by education level, status and work experiences. This research was a survey research. Population comprised of administrator, and teachers in Hatyai Vocational Colleges, totaling 420 people. Sample comprised of administrators and teachers in Hatyai Vocational colleges, totaling 201 people, determined sample size as Krejcie and Morgan's table and detained by stratified random simple method. The instrument used was a rating scale questionnaire 5 point. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and one way ANOVA.

The results of research were found that: 1) problems of dual vocational training administration in Hatyai Vocational Colleges under Office of Vocational Education Commission, overall and each aspect were at the moderate level; and 2) comparison of problems of dual vocational training administration in Hatyai Vocational Colleges under Office of Vocational Education Commission, according to the sample's assessment, classified by work experiences, overall was not different. Classified by education level and status were different with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Problems of Dual Vocational Training Administration, Hatyai Vocational Colleges

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ และสังคมบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะแก่ทุกคนแล้ว สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ (พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, 2546: 243) การพัฒนาคนเป็นเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ และผลกระทบของการพัฒนาในขณะเดียวกันก็เป็น ผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงเน้นการพัฒนาคนทุกกลุ่มทุกวัยให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็งมีทักษะชีวิตพัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคนและสังคมไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนให้สามารถประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิต และสนับสนุนการแข่งขันของประเทศ เป้าหมายเชิงคุณภาพคือ การพัฒนาให้คนมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ เป้าหมายเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มกำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงาน ทั้งประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 35-36)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 20 การอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชนสถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องและ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบดังต่อไปนี้ (1) การศึกษาในระบบ (2) การศึกษานอกระบบ (3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน กับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้น ต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551) ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อผลิตกำลังคน และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และฝีมือแรงงานให้ก้าวหน้า เทคโนโลยีและความเจริญในยุคโลกาภิวัตน์ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2548) การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ จึงเป็นรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาในลักษณะของ

ความร่วมมือ โดยกำหนดให้เรียนภาคทฤษฎี ในสถานศึกษาฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วนักเรียน นักศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วุฒิบัตรและใบรับรองการผ่านงานการจัด อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีนั้นได้เปิดโอกาสให้ทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันพิจารณาเปิดสอนในประเภทวิชา ที่มีความพร้อม และความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น สามารถกำหนดหลักสูตรจัดทำแผนการเรียนและฝึกภาคปฏิบัติ กำหนด จำนวนวัน เวลา และคาบเรียนได้ตามความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2550)

จากความสำเร็จและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ สถานศึกษาในจังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวปฏิบัติที่มี ประสิทธิภาพ ด้วยการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อันจะเป็นปัจจัยหรือ แนวทางให้สถานศึกษาในจังหวัดสงขลาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ใช้เป็นแนวทาง การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้ดำเนินไปอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม สถานะภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างตาม

สมมติฐานของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประเมินปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา อาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา แตกต่างกัน
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการประเมินปัญหาการบริหารการศึกษาระบบ ทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการจัดหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดและ ประเมินผล 4) ด้านการจัดการฝึกอาชีพ และ 5) ด้านการจัดการฝึกอาชีพ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ ครู ควบคุมการฝึกอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และวิทยาลัยการอาชีวศึกษาหลวงประธานราษฎร์นิกิจ จำนวน 420 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ ครูควบคุมการฝึกอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และวิทยาลัยการอาชีวศึกษาหลวงประธานราษฎร์นิกิจ กำหนดกลุ่ม ตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607 - 610) ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง วุฒิศาสตร์ การศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1) ด้านการจัดหลักสูตร | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) ด้านการวัดประเมินผล | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ด้านการจัดการฝึกอาชีพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5) ด้านการนิเทศ | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ชาติใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาหลักแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ชาติใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากเอกสารการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตกรอบแนวคิด แนวทางการสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง

3.3 สร้างแบบสอบถามแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความ สอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Item of Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปนำไปเป็นแบบสอบถาม (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2542: 114) ได้ค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.6-1.00

3.5 นำแบบสอบถามคำนวณหาค่า IOC และคัดเลือกเอาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป (กรมวิชาการ, 2545: 65) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหา ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1994: 161) โดยค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำส่ง แบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างและรับคืนทาง ไปรษณีย์ จำนวน 2 สถานศึกษา คือวิทยาลัยเทคนิคชาติใหญ่ และวิทยาลัยการอาชีพหลวงประธานราษฎร์นิกร แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 201 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวนทั้งสิ้น 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ และเสนอเป็นรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การเปรียบเทียบการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู โดยใช้ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดองค์ประกอบของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี (2557) และธานินทร์ ศรีชมภู (2557) มาเป็นแนวคิดหลักในการกำหนดกรอบในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล ด้านการจัดการฝึกอาชีพ และด้านกรณีศึกษาภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการฝึกอาชีพ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ด้านการจัดหลักสูตร โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นระยะอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับจัดทำหลักสูตรระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการอยู่ในระดับน้อย

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการเรียนการสอนอยู่ในระดับ รองลงมาได้แก่ วิธีการสอนกระตุ้นการคิด วิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาสาขาวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการวัดการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การสร้างเครื่องมือและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิธีการที่หลากหลายในการวัดและประเมินผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย

1.4 ด้านการจัดการฝึกอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอบรมสัมมนาครูผู้สอน ครูนิเทศ และครูฝึก รองลงมาได้แก่การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรในเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร แนวทางการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี การฝึกอาชีพ ตารางสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการอบรมสัมมนาผู้เรียนระบบทวิภาคี เช่นการเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกงาน

1.5 ด้านการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดหลักเกณฑ์การนิเทศ ติดตามผลการฝึกอาชีพ รองลงมาได้แก่ การรายงานผลการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำแผนการนิเทศ

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานะภาพด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับปัญหาโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับปัญหาสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปสำหรับรายข้อพบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ระดับปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการวิเคราะห์รายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการจัดหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล ด้านการจัดการฝึกอาชีพ และด้านการนิเทศ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ยึดถือประกอบสำคัญการบริหารสถานศึกษาตามที่ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557) มีการระบุว่า การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึงการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากการทำข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในเรื่องด้านการ

จัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดการฝึกอาชีพ การวัดและการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ อมร เอี่ยมสะอาด (2537) กล่าวว่า การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีกำหนดขึ้นร่วมกันระหว่างองค์การทางการศึกษาและองค์กรกลุ่มสถานประกอบการ ดังนี้ 1) การจัดทำหลักสูตร 2) การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลและการพิจารณาคัดเลือกเข้าศึกษา 3) การกำหนดคุณสมบัติของสถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษา 4) การกำหนดแผนการศึกษาในสถานศึกษาและแผนการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ 5) การวัดและประเมินผลความรู้ความสามารถของนักศึกษาผู้ฝึกหัดงาน 6) กฎระเบียบปฏิบัติต่างๆทั้งในส่วนที่จะบังคับใช้กับนักศึกษาตั้งนั้นปัญหาการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการฝึกอาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดหลักสูตร ด้านการวัดประเมินผล และด้านสุดท้าย ได้แก่ ด้านการนิเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีวศึกษาระบบทวิภาคียังเป็นระบบใหม่สำหรับท้องถิ่น แม้ว่ากรมอาชีวศึกษาจะกำหนดให้เป็นนโยบายมอบหมายให้สถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศที่มีความพร้อมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีก็ตาม (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2548) แต่บุคลากรการศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนทั่วไปยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีวศึกษาทวิภาคีและสถานศึกษาก็ยังขาดความพร้อมในการดำเนินการหลายด้าน เช่น การประชาสัมพันธ์ยังมีการประชาสัมพันธ์น้อยและดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ด้านการนิเทศ และพัฒนาบุคลากรการสอนยังไม่มีการพัฒนาบุคลากรหรือส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร ไม่มุ่งเน้นการนำผลการนิเทศมาใช้พัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ โดยการประชุม การจัดกิจกรรม และการประชุมสัมมนาระหว่างบุคลากรของสถานศึกษา และสถานประกอบการยังขาดความจริงจังและต่อเนื่อง การจัดฝึกอาชีพเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียน ยังเปิดโอกาสให้สถานประกอบการเข้ามามีบทบาทน้อย การจัดสื่อการสอนและวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเพื่อการเรียนทักษะพื้นฐาน สำหรับนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคียังไม่เพียงพอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชัย มั่นจันดา (2561: 78) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่าปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการจัดหลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สถานศึกษาได้ดำเนินการในด้านหลักสูตรคือ การวิเคราะห์หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ และตลาดแรงงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับจัดทำหลักสูตรระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นระยะ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างเหมาะสม ซึ่งการดำเนินการด้านหลักสูตรดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิรักษ์ ทัศนบุตร (2560: 79) การจัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีขั้นตอนเริ่มตั้งแต่ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการทำงานโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อจัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา จึงจะสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้และมีการวิจัยและ ติดตามผลการใช้หลักสูตรเพื่อพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นระยะ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร และการวิเคราะห์หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ และตลาดแรงงาน การที่สถานศึกษามีการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นระยะ เพื่อ 1) ทำให้ทราบหลักสูตรที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้นมิจุดดีหรือจุดเสียตรงไหน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงได้ถูกจุด ส่งผลให้หลักสูตรมีคุณภาพดียิ่งขึ้น 2) สร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และค่านิยมที่มีต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำภาส บุญเดิม (2557) พบว่า ปัญหาการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ทวิศึกษา) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตามแผนการบริหาร หลักสูตร และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนการบริหารหลักสูตร

1.2 ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สถานศึกษามีแนวปฏิบัติดังนี้ การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับลักษณะวิชา และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาสาขาวิชา การนำผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน วิธีการสอนกระตุ้นการคิด วิเคราะห์ และการแก้ปัญหา และการใช้แหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจน์ เรืองมนตรี (2557: 34) ได้กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเกิดจากครูที่มีคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องทำวิจัยเพื่อพัฒนาสาระและการจัดการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา เช่น การสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เพื่อสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการจัดการเรียนรู้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อนักเรียนอย่างแท้จริง

1.3 ด้านการวัดการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากครูนิเทศและครูฝึกอาชีพยังไม่เข้าใจหลักการวัดการประเมินผลเท่าที่ควร หรือยังไม่ทราบวิธีในการวัดประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักการของสถานศึกษา ซึ่งจากมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2557) ระบุว่าครูฝึกอาชีพในสถานประกอบการเป็นการวัดและประเมินผลจากสภาพจริง มีวิธีในการวัดผลและประเมินผลในหลากหลายรูปแบบทั้งการสังเกตพฤติกรรม การประเมินจากการปฏิบัติงาน ประเมินจากผลงาน/ชิ้นงาน ประเมินจากการนำเสนอผลงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากปัญหาค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า การนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล การสร้างเครื่องมือและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลตรงตามศักยภาพของนักศึกษา การประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอาชีพ การประเมินผลตรงตามศักยภาพของนักศึกษา และวิธีการที่หลากหลายในการวัดและประเมินผู้เรียนผลที่ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชัย มั่นจันดา (2561: 80) สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อคือ 1) การประเมินผลรายวิชา และ 2) การประเมินมาตรฐานฝีมือ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ในด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะวิชาชีพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มีทักษะการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยน บุญเสริม (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการจัดการฝึกอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาได้ดำเนินการด้านการจัดการฝึกอาชีพดังนี้ คือ การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรในเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี การฝึกอาชีพ ตารางสอน การจัดการเรียนการสอนตามแผนการเรียนและการฝึกอาชีพตามแผนการฝึก การกำหนดหน้าที่ให้กับ ครูนิเทศ ครูฝึก และผู้ควบคุมการฝึก การอบรมสัมมนาครูผู้สอน ครูนิเทศ และครูฝึก และการอบรมสัมมนาผู้เรียนระบบทวิภาคี เช่นการเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหามากที่สุดคือ การอบรมสัมมนาครูผู้สอน ครูนิเทศ และครูฝึก ทั้งนี้สถานศึกษาต้องจัดโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการครูผู้สอน ครูนิเทศ และครูฝึก เพื่อให้ทุกคนได้รับบทบาท หน้าที่ ในการเป็นครูฝึกของสถานประกอบการและเพื่อพัฒนาครูฝึกให้มีความรู้ทางด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมความรู้ความเข้าใจในการฝึกอาชีพตามแผนการฝึกที่เกิดจากการสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำขึ้นมา เพื่อต้องการให้ครูฝึกในสถานประกอบการที่ได้จัดทำความร่วมมือในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท

หน้าที่และมีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา และครูฝึกได้รับใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังที่ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี (2557) ระบุในขั้นตอนการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษา/สถาบันและสถานประกอบการภายในประเทศ ว่า สถานศึกษาและสถานประกอบการจะต้องสำรวจความพร้อมด้านบุคลากร ได้แก่ครูผู้สอน ครูนิเทศ และครูฝึก และตั้งที่ระบุในมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ.2557 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ว่าสถานศึกษาจะต้องมีครูผู้สอนในสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติผู้สอนให้เป็นที่ไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ มีครูนิเทศในวิชาชีพสาขานั้นๆ และมีครูฝึกในสถานประกอบการที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป นานคงแนบ (2554) ที่สรุปไว้ว่า การนิเทศฝึกงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในกระบวนการฝึกอาชีพการนิเทศที่ดีจะต้องส่งเสริมให้การฝึกงานหรือการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และต้องไม่ให้เกิดความเสียหายขึ้นในสถานที่ที่นักศึกษาฝึกงาน และสอดคล้องกับศูนย์อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2557) ระบุว่าหน้าที่ของครูนิเทศคือให้คำแนะนำ ปรีกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนระบบทวิภาคี ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 ด้านการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์การนิเทศ ติดตามผลการฝึกอาชีพ การรายงานผลการนิเทศ และการรายงานผลการนิเทศ ทั้งนี้สถานศึกษาได้ดำเนินการตามข้อกำหนดการนิเทศ (ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557) และสอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553: 143) ได้กล่าวว่า การนิเทศและติดตามผลเป็นกระบวนการที่จะทราบว่าการเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ควรมีการปรับปรุงในเรื่องใดการวัดเป็นกระบวนการที่กำหนดตัวเลขที่ได้จากการวัด ส่วนการประเมินเป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับการศึกษาในรูปแบบต่างๆ หรือจากการประกอบอาชีพมาเทียบโอนผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศและติดตามผล หมายถึง สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการนิเทศและติดตามผลการเรียนของนักเรียนนักศึกษาในระบบทวิภาคี ที่ครอบคลุมการวัด 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการรายงานผลความก้าวหน้าการประเมินผลการฝึกงานเป็นระยะ ๆ เพื่อการพัฒนาและการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกอาชีพ โดยคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ สรุปได้ว่า การนิเทศและติดตามผล เป็นการประเมินการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน นักศึกษา และเพื่อติดตามประเมินผลการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ให้มีความรู้และทักษะตามสมรรถนะที่ต้องการ ด้านการนิเทศระดับปัญหาต่ำที่สุดคือการจัดทำแผนการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา ออสุวรรณ (2559) พบว่า ด้านการนิเทศต่ำที่สุดคือสถานศึกษาและสถานประกอบการมีการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันในแต่ละภาคการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2. ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันระดับปัญหาโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเห็นว่ามึระดับปัญหาสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปสำหรับรายข้อพบว่า ทุกด้านมีความมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผู้ที่มีสถานะภาพต่างกันระดับความคิดเห็นปัญหาโดย

ภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาคิดเห็นว่ามีระดับปัญหามากที่สุด รองลงมาคือครูนิเทศ/ครูฝึกอาชีพและน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานประกอบการ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักสูตร ด้านการวัดการประเมินผล และด้านการนิเทศความคิดเห็นระดับปัญหา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เหลือ 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการฝึกอาชีพ และด้านการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของราชัญ เสนาช่วย (2560: 151) พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรม ของสถาบันอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานประกอบการ ครูผู้สอนและครูฝึกและนักศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ทั้งรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการประเมินระดับปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง สถานศึกษาต้องกำกับติดตามดูแลเพิ่มเติมในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการฝึกอาชีพ การจัดการเรียนการสอน และด้านการจัดหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพของการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ให้มีคุณภาพ ลดค่าเฉลี่ยทุกด้านให้ต่ำลง

2. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร โดยการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ และตลาดแรงงาน มีการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นระยะ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับจัดทำหลักสูตร การใช้หลักสูตร การวัดและประเมินผลระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนในเต็มตามศักยภาพตามความถนัดของผู้เรียนและสนองตอบเพื่อรองรับการประกอบอาชีพในสถานประกอบการ และตลาดแรงงานต่อไป

3. สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยการทำวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่และมาปรับใช้ในการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของตลาดแรงงานที่ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ
2. การศึกษาเกี่ยวกับการแนวโน้มความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน จำนวนแรงงานของแต่ละสาขาอาชีพเพื่อที่จะรองรับเพื่อพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี เพื่อรองรับตลาดแรงงานในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชัญ เสนาช่วย. (2560) ปัญหาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถาบันอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 14(65): 143.
- รุ่งชัชดาพร เวชชาติ. (2554). *การพัฒนา รูปแบบการบริหารคุณภาพองค์กรขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย มั่นจันดา. (2561). *การศึกษาเรื่อง การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 3(2).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ. ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ. ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ศูนย์ทวิภาคี. (2557). *แนวทางการปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี*. กรุงเทพฯ: ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี.
สุทธิรักษ์ ทัศบุต. (2564). การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 21(1): 75.

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

The Administrative Student Care System in Hatyai Vocational Colleges
Under Office of Vocational Education Commission

สัชฌกร นวลแก้ว^{*1} และธารินี กิตติกาญจนโสภณ²
Satchakorn Nualkaew^{*1} and Tarinee Kittikanjanasophon²
^{*1-2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
^{*1-2}Faculty of Education, Bangkokthonburi University
email: 6353100110.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามการประเมินจำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 317 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ของเครจซี่และมอร์แกน และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหาร, งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, อาชีวศึกษาขนาดใหญ่

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the administrative student care system in Hatyai Vocational College under the Office of Vocational Education Commission; and 2) to compare the administrative student care system in Hatyai Vocational College under the Office of Vocational Education Commission, classified by education level, ages and work experiences. This research was a survey research The population were 317 teachers in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission. The sample were 175 teachers, sample size followed the table of Krejcie and Morgan and stratified random the instrument used a 5 levels a was rating scale questionnaire The data were analyzed by descriptive statistics including percentage, mean, Standard Deviation, t-test and one way ANOVA.

The results of research were found that: (1) the administrative student care system in Hatyai Vocational College under the Office of Vocational Education Commission, overall were and aspeat at

high level; and (2) comparison the about the administratrative student care system in Hatyai Vocational colleges in Hatyai, Songkhla under Office of Vocational Education Commission. According to teachers' assessment classified by teachers' education level, ages and work experiences, overall were different.

Keywords: Administration, The Student Care System, Hatyai Vocational Colleges

บทนำ

สังคมไทยปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีปัจจัยหลายด้านที่ทำให้นักเรียนมีปัญหา ซึ่งตัวนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม จะต้องช่วยกันแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน และสถานศึกษาต้องพัฒนานักเรียนทุกคนให้มีคุณภาพตามศักยภาพโดยใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกโรงเรียน ทุกโรงเรียนย่อมมีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาให้นักเรียนให้เต็มศักยภาพ เพราะนักเรียนคือทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของชาติในอนาคต คุณครูจึงต้องช่วยการปลูกฝัง และอบอ้อมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้นักเรียนที่เป็นคนดีด้วย (มธุริน แผลงจันทร์, 2545: 9)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้านเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ทันเวลาทุกวิธีเสริมสร้างทักษะชีวิตให้คำปรึกษาอย่างทั่วถึงตลอดถึงการดูแลช่วยเหลือและสงเคราะห์นักเรียนที่อยู่ในครอบครัวที่ประสบปัญหาหรือครอบครัวที่ด้อยโอกาสโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมพัฒนากระบวนการเสริมสร้างด้านความเข้มแข็ง และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาทับกับนักเรียนในวัยเรียนในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสภาวะเศรษฐกิจหรือสภาวะทางสังคมรวมถึงเป็นการพัฒนาเครือข่ายผู้ปกครองชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรมและแก้ปัญหาพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเร่งแก้ปัญหายาเสพติดและเพศศึกษาในโรงเรียนเป็นระบบที่มีคุณภาพสามารถตรวจสอบได้และส่งเสริมให้สถานศึกษาทำงานเป็นเครือข่ายกับสถาบันทางศาสนาผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรมและแก้ปัญหาพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเร่งแก้ปัญหาในโรงเรียนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนคือการส่งเสริมพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหามาให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ที่เข้มแข็งมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีทักษะในการดำรงชีวิตรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวงระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจนรวมทั้งวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐานมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้โดยมีครูประจำชั้นครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองชุมชนผู้บริหารและครูทุกคนมีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจนมีมาตรฐานคุณภาพและมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552: 9)

จากความเป็นมาผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาจึงได้ศึกษาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของของสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียนและการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียน 2) ด้านการคัดกรอง 3) ด้านการส่งเสริม 4) ป้องกันปัญหาการเรียน 5) แก้ไขปัญหาการเรียน และ 6) การส่งต่อนักเรียน

1. ประชากรและกลุ่มที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูทางการศึกษาของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อำเภอบางบัวดิน จังหวัดสงขลา จำนวนสถานศึกษา 2 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคบางบัวดิน และวิทยาลัยการอาชีพหลวงประจักษ์ศิลปาคม จำนวน 317 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน

2. เครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยสถานภาพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวดิน จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ (Best Khan, 1993, 247) ดังนี้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อดำเนินการ

3.2 สร้างแบบสอบถามที่ศึกษาแล้วนำมาเสนอประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2553: 64-65) จึงได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.08-1.00

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนและนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเท่ากับ 0.33-0.67

3.5 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach.1990:202) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาและกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม จำนวน 175 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวนทั้งสิ้น 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าวโดยอาศัยคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการหาความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 102)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เปรียบเทียบตามสภาพโดยการทดสอบค่า (t-test)

5.4 วิเคราะห์ข้อมูล การบริหารงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเมื่อพบความต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

5.5 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำในรูปตารางประกอบการบรรยาย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

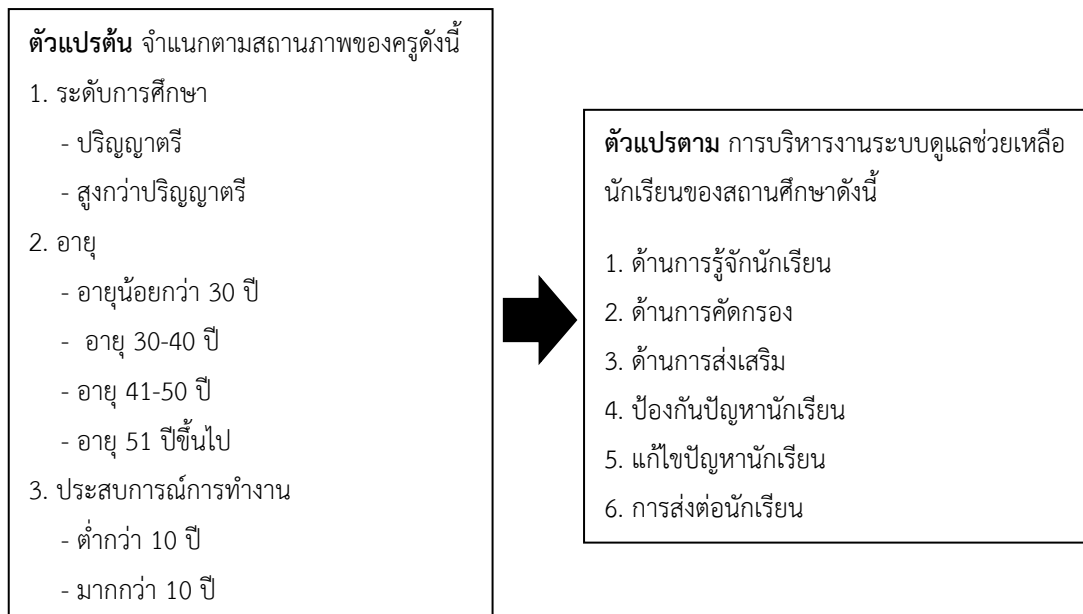
6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของเปรียบเทียบการประเมิน การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา (2552: 13) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นบทบาทสำคัญ 6 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ป้องกันปัญหาของนักเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมา การแก้ไขปัญหานักเรียนอยู่ในระดับมาก และการคัดกรองอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการคัดกรองอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการรู้จักนักเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือครุมีใช้แบบประเมินในการเก็บข้อมูลของนักเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมาครุมีการเก็บข้อมูลด้านสุขภาพของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และครุมีการเก็บข้อมูลด้านครอบครัวของนักเรียนตามลำดับ

1.2 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ศึกษาด้านการคัดกรองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครุมีการพิจารณาข้อมูลด้านสุขภาพของนักเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมาครุมีการพิจารณาด้านพฤติกรรมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และครุมีการพิจารณาข้อมูลด้านครอบครัวนักเรียนอยู่ในระดับมาก และรองลงมาครุมีการพิจารณาด้านการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.3 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการส่งเสริมนักเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครุมีการใช้กิจกรรมด้านศิลปะในการพัฒนานักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงอยู่ในระดับมาก รองลงมาครุมีการขอความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานักเรียนอยู่ในระดับมาก และรองลงมาครุมีการใช้กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหารในการพัฒนานักเรียนอยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.4 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการป้องกันปัญหานักเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อยครูมีการชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาครูมีชี้แจงให้นักเรียนทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนอยู่ในระดับมาก ครูมีการชี้แจงให้ฝ่ายปกครองทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนอยู่ในระดับมาก และครูมีการให้ความรู้แก่นักเรียนต่อประเด็นที่เป็นปัญหาของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และรองลงมาครูมีการให้ความรู้แก่ผู้ปกครองต่อประเด็นที่เป็นปัญหาของนักเรียนอยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.5 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมากอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหานักเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมาครูมีการติดตามผลการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนอยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือครูมีการประเมินผลการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนอยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.6 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูมีการติดตาม และประเมินผลการช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้มีการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาต่อครูแนะแนวอยู่ในระดับมาก และรองลงมาครูมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการส่งต่ออยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ระดับ .05

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในอำเภอขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาของครูที่มีระดับการศึกษาการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียน ด้านการคัดกรองด้านการส่งเสริม ป้องกันปัญหานักเรียน แก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุของครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของครูจำแนกตามอายุของครูที่ต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการรู้จักนักเรียน พบว่าต่างกัน ส่วนด้านการคัดกรอง ด้านการส่งเสริม ป้องกันปัญหานักเรียน แก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé') ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียน ด้านการคัดกรอง ด้านการส่งเสริม ป้องกันปัญหานักเรียน แก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากการวิจัย พบว่า ระดับการประเมินของครูเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านป้องกันปัญหาของนักเรียน ด้านแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการคัดกรอง ด้านการรู้จักนักเรียน ด้านการส่งเสริม และด้านการส่งต่อนักเรียน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธนู เพียรพิเศษ (2546: 56) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนพานพิทยาคม จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าระดับการประเมินของครูเกี่ยวกับด้านการรู้จักนักเรียน อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีการใช้แบบประเมินในการเก็บข้อมูลของนักเรียน ครูมีการเก็บข้อมูลด้านสุขภาพของนักเรียน ครูมีการเก็บข้อมูลด้านครอบครัวของนักเรียน ครูมีการเก็บข้อมูลพฤติกรรมของนักเรียน และครูมีการเก็บข้อมูลด้านความสามารถในการเรียนของนักเรียนตามลำดับ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ บังเงิน (2553:76) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.2 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าระดับการประเมินของครูเกี่ยวกับด้านการคัดกรองอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีการพิจารณาข้อมูลด้านสุขภาพของนักเรียน ครูมีการพิจารณาด้านพฤติกรรมของนักเรียนอยู่ใน ครูมีการพิจารณาข้อมูลด้านครอบครัวนักเรียน และครูมีการพิจารณาด้านการเรียนของนักเรียน ครูมีการพิจารณาข้อมูลนักเรียนโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหาตามลำดับ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ บังเงิน (2553:76) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าด้านการคัดกรองอยู่ในระดับมาก

1.3 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าระดับการประเมินของครูเกี่ยวกับด้านการส่งเสริมนักเรียนอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีการใช้กิจกรรมด้านศิลปะในการพัฒนานักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง ครูมีการขอความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานักเรียน ครูมีการใช้กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหารในการพัฒนานักเรียน ครูมีการเยี่ยมบ้านนักเรียน ครูมีการใช้กิจกรรมกีฬาพัฒนานักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหา ครูมีการใช้กิจกรรมทางศาสนาในการพัฒนานักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหา ครูมีการใช้กิจกรรมด้านดนตรีในการพัฒนานักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหา ครูมีการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองนักเรียน ครูมีการใช้กิจกรรมค่ายอาสาในการพัฒนานักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหา ครูมีการใช้กิจกรรมค่ายอาสาในการพัฒนานักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหา ตามลำดับ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรทม รวมจิตร (2553: 48) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนเวียงแก่นวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าด้านการส่งเสริมนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.4 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าระดับการประเมินของครูเกี่ยวกับด้านการป้องกันปัญหานักเรียนอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีการชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน ครูมีการชี้แจงให้นักเรียนทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน ครูมีการชี้แจงให้ฝ่ายปกครองทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน ครูมีการให้ความรู้แก่นักเรียนต่อประเด็นที่เป็นปัญหาของนักเรียน ครูมีการให้ความรู้แก่ผู้ปกครองต่อประเด็นที่เป็นปัญหาของนักเรียนตามลำดับ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยา พลอยเรียง (2554:101) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าด้านการป้องกันปัญหานักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.5 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าระดับการประเมินของครูเกี่ยวกับด้านการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหานักเรียน ครูมีการติดตามผลการแก้ไขปัญหาให้นักเรียน ครูมีการประเมินผลการแก้ไขปัญหาให้นักเรียน ครูกำหนดวิธีการในการช่วยเหลือนักเรียน ครูได้รับรู้ และเข้าใจปัญหานักเรียนตามลำดับ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร นันเขียว (2552: 127) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาศาภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ที่เปิดสอนนักเรียนพิการ 2 ประเภท สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ พบว่าด้านการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมาก

1.6 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าระดับการประเมินของครูเกี่ยวกับส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีการติดตาม และประเมินผลการช่วยเหลือนักเรียน ครูมีการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาต่อครูแนะแนว ครูมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการส่งต่อ ครูมีการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาต่อครูฝ่ายปกครอง ครูมีการประสานงานต่อผู้เชี่ยวชาญโดยตรงในการช่วยเหลือนักเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรทม รวมจิตร (2553: 49) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาศาภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนเวียงแก่นวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของครูที่มีระดับการศึกษาการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียน ด้านการคัดกรอง ด้านการส่งเสริม ป้องกันปัญหานักเรียน แก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุของครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่าการการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของครูจำแนกตามอายุของครูที่ต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการรู้จักนักเรียน พบว่าต่างกัน ส่วนด้านการคัดกรอง ด้านการส่งเสริม ป้องกันปัญหานักเรียน แก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียน ด้านการคัดกรอง ด้านการส่งเสริม ป้องกันปัญหานักเรียน แก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียนไม่แตกต่างกันไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน และส่งเสริมการอบรมพัฒนาครูเพื่อให้ความพร้อมในการดูแลนักเรียนอย่างถูกต้อง
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา นักเรียน ปรับใช้กิจกรรมให้เข้ากับปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการส่งต่อนักเรียนให้มีความพร้อม รวดเร็ว มากยิ่งขึ้นเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เกิดปัญหาได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาครู และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลนักเรียนได้ถูกต้อง

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ วุฒิวิชญานันต์. (2550). *ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3*. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาดุสิตบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
- กฤติยา พลอยเรียง. (2554). *การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. ม.ป.ท.
- ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2555). *การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามขั้นตอนของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนู เพียรพิเศษ. (2546). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนพานพิทยาคม จังหวัดเชียงราย*. ม.ป.ท.
- นภาพร นันเขียว. (2552). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษที่เปิดสอนนักเรียนพิการ 2 ประเภท สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ*. ม.ป.ท.
- บรรทม รวมจิตร. (2553). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนเวียงแก่นวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*. ม.ป.ท.
- มธุริน แผลงจันทิก. (2545). *การจัดการศึกษาในสถานศึกษาตามศักยภาพผู้เรียน โดยใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา*. ม.ป.ท.
- สมศักดิ์ บั้งเงิน. (2553). *การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3*. ม.ป.ท.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. ม.ป.ท.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2553). **หลักการจัดการการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา**. ม.ป.ท.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. (2546). **ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยผ่านกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน**. ม.ป.ท.
- Goodman and et al. (2003). **ศึกษาการใช้แบบคัดกรองนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อคัดกรองนักเรียนที่มีความผิดปกติทางจิตใจเยาวชนในชุมชนที่รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้ปกครองครูเพื่อนเยาวชน**. ม.ป.ท.
- Siebs. (1999). **ศึกษาการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในการออกแบบโปรแกรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันการลาออกของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาแถบชานเมือง**. ม.ป.ท.
- Walton. (2007). **ศึกษาประสิทธิภาพของการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาระดับคะแนนในแบบทดสอบมาตรฐานของรัฐซึ่งในโรงเรียนประจำ**. ม.ป.ท.

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

The Morale of Teachers in Extra large High Schools under the Phatthalung
Secondary Educational Service Area Office

สุธียา นวลแปง^{*1} และธารินี กิตติกาญจนโสภณ²

Sutiya Nualpang^{*1} and Tarinee Kittikanjanasophon²

^{*1-2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพรบุรี

^{*1-2}Faculty of Education, Bangkokthonburi University

email: smilysutiya@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง และ 2) เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากร คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 387 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน กำหนดขนาดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษาโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อจำแนกตามรายได้และประสบการณ์ทำงานโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the morale of teachers in extra large high schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office; and 2) to compare the performance morale of teachers in extra large high schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office. Classified by educational background, income and work experience. This research was a survey research. The population was 387 teachers of extra large high schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office, The sample was 191 teachers. The size was determined according to Krejcie & Morgan's tables. The research method consisted of 4 steps: (1) to study documents and related researches; (2) created tools; (3) collected data, and (4) analyzed data. The research instrument

was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation. t-test and one-way analysis of variance.

The results of the research found that: 1) the morale of teachers in extra large high schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office. Overall were at the highest level; and 2) comparison the morale of teachers in extra large high schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office, classified by educational background, overall was not different, classified by income and work experience overall were different with statistically significant at the .05 level.

Keywords: Morale, Performance, Extra Large High Schools

บทนำ

ในสภาวะที่สังคม เศรษฐกิจและการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งยึดโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเช่นกัน คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิต ที่นำไปสู่ความสำเร็จ และภาพลักษณ์ขององค์กร แต่โดยธรรมชาติทั่วไปของมนุษย์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างในด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทุกขั้นตอนของการบริหาร ถ้าได้คนดีมีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแต่ความเบื่อหน่ายขาดความรับผิดชอบแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นขาดขวัญในการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้ครูทุกคนทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของครูในองค์กร

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ครูเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้านของการศึกษาเพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน การบริหารงานโดยการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และทำงานด้วยความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะขวัญกำลังใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคล แสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกรู้สีกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ครูที่มีความรู้ความสามารถสูงหากกำลังใจไม่ดีการปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้าม ครูที่มีความรู้ ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีกำลังใจดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าครูที่มีความรู้ความสามารถสูงคุณภาพของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา แม้จะลงทุนด้วยการสร้างอาคารเรียน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนการสร้างหลักสูตรให้ดีเพียงใด การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูต้องมีขวัญกำลังใจที่ได้รับการตอบสนองด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาโดยอาศัยปัจจัยการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ และวิธีการ ซึ่งในบรรดาปัจจัยการบริหารทั้งหมดนั้น คน นับว่าเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สุด เนื่องจากคนจะเป็นผู้ใช้ปัจจัยการบริหารอื่น ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารคนเป็นเรื่องยุ่งยากและละเอียดอ่อนเพราะคนจะมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ส่งผลทำให้แต่ละคนมีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งการที่ผู้บริหารจะมีความสามารถในการครองคนและครองงานที่ดีจำเป็นต้องที่ผู้บริหารจะต้องสามารถทำให้บุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาที่มีความร่วมมือร่วมใจกันและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระใน

การทำงานและปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรรู้สึกยึดมั่นในองค์กรโดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ ตลอดจนบุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน ซึ่งการที่จะบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 13)

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิค เพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาขวัญกำลังใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน กล่าวคือ ต้องรู้จักวิธีโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกผูกพันและอยากอยู่กับโรงเรียนตลอดไป แม้จะเป็นการยากอยู่บ้างเพราะครูแต่ละคนย่อมมีความต้องการ ความรู้สำนึก และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องดูแลและเอาใจใส่ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มประสิทธิภาพ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ อันเป็นผลทำให้หน่วยงานและองค์กรนั้นสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายและก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของตัวครู พร้อมทั้งส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่ได้กำหนดไว้

จากความเป็นมา ความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มาเป็นสารสนเทศ พร้อมเป็นแนวทางให้แก่ผู้เกี่ยวข้องตระหนักพร้อมเห็นความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงอยู่ในระดับมาก

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่มีวุฒิการศึกษา รายได้และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ในเฉพาะ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2564 โดยมีครูโรงเรียนพัทลุงจำนวน 153 คน โรงเรียนสตรีพัทลุง จำนวน 141 คน และครูโรงเรียนตะโหมด 93 คน รวมทั้งหมดจำนวน 387 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาโดยวิธีการสุ่ม

ตัวอย่างแบบง่ายและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน จากประชากร 387 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานศึกษาภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ วุฒิกการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's) (บุณชม ศรีสะอาด, 2545: 102)

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากคู่มือเอกสารต่าง ๆ

3.2 วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3.3 สร้างแบบสอบถามแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Item of Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปนำไปเป็นแบบสอบถาม (กรมวิชาการ, 2545: 65) ได้ค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกได้ตามข้อ 3.5 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.88

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จาก สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และส่งคืนทางระบบออนไลน์ ได้รับกลับคืน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 110 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวนทั้งสิ้น 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ และเสนอเป็นรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การเปรียบเทียบการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู โดยใช้ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

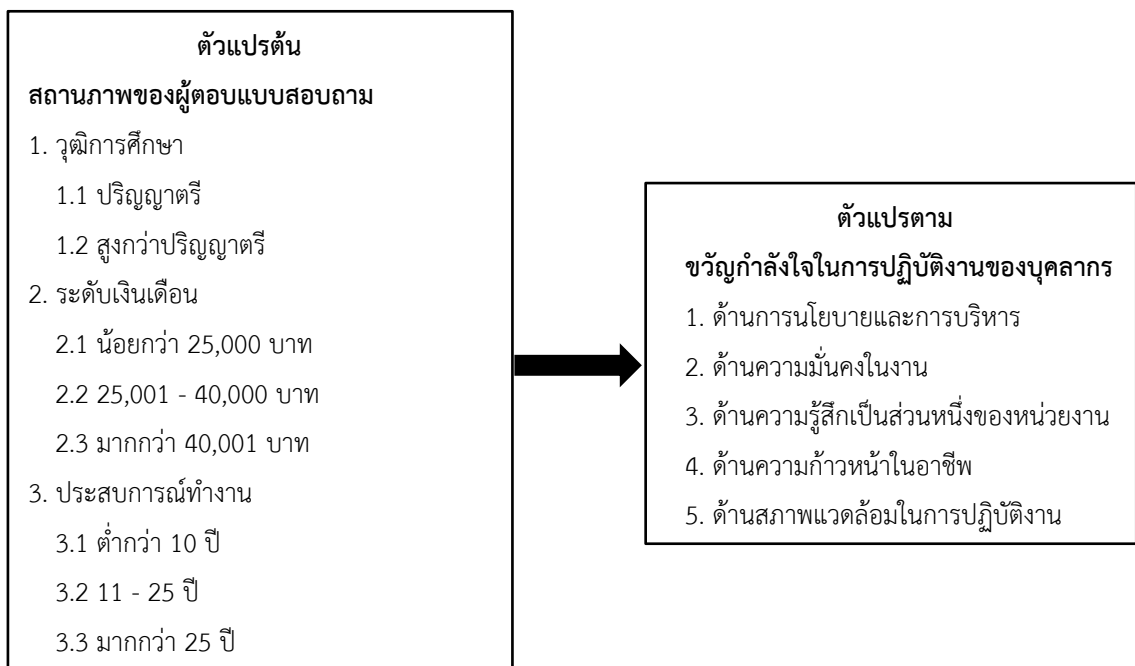
6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อพิจารณารายด้าน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการโยกย้าย มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมั่นใจว่า จะไม่ถูกลดโทษโดยไม่มีเหตุผล

1.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการโยกย้าย มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมั่นใจว่า จะไม่ถูกลดโทษโดยไม่มีเหตุผล

1.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาราย ข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และเพื่อนร่วมงานของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการประชุม ปรึกษาหารือภายในองค์กรของท่าน

1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ รองลงมา คือ ท่าน ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของ ท่านส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการโดยการจัดให้ครูได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา และศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่น

1.5 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศการทำงานในองค์กรมีความเป็นกันเอง และองค์กรของท่านมีจำนวนบุคลากร เหมาะสมกับปริมาณงาน รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ อย่าง เพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น แสงสว่าง บรรยากาศ ส่งเสริมท่านทำงานได้อย่าง สะดวกสบาย

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านนโยบายและการ บริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่ต่างกัน ส่วนขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามรายได้ของครูที่ต่างกัน โดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ของครูที่ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ของครูต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูที่ต่างกัน โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยอมรับตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงมีการบริหารงานที่ชัดเจน การมอบหมายและติดตามงานที่เป็นระบบ ส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก ที่กล่าวว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของชวลิต อินทร์รักษ์ (2561: 72) ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า 1.ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก มี 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ แรงกดดันชุมชน เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน และระดับปานกลาง มี 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ปริมาณ และหลักสูตร 2.ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ตัวแปรไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร ทองเรือง สมกุล ถาวรกิจ (2563: 21) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม มีความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนได้รับผิดชอบและพึงพอใจย่อมได้ผลงานดี ฉะนั้นในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับความสามารถของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญชิตา พัวพวง (2563: 175) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดการและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาผลงานเชิง

ประจักษ์ด้วยความเป็นธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ครอบคลุม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกอร ทองเรือง สมกุล ธารกรกิจ (2563: 21) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่ายิ่งต่องานกิจกรรมหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการปฏิบัติงานเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องอาศัยกรรมวิธีเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ นำไปใช้ทางการปฏิบัติงาน ช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติได้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ไม่สอดคล้องกับแมคไนท์ (McNitt, 2003: 87-95) ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูอนุบาลครูชั้นประถม 1 ครูชั้นประถม 2 ครูชั้นประถม 3 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของครูในทางที่ไม่ดีมีผลลบต่อขวัญกำลังใจ คือ การยอมรับนับถือจากคนอื่น ความสัมพันธ์กับนักเรียนและนโยบายการบริหารของโรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลบ คือ ไม่มีเวลาพอที่จะตรวจงานของนักเรียน และทำแล้วไม่มีใครเห็นถึงความดี โดยทำการทดสอบสองครั้งกับครูทั้ง 3 ระดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการโยกย้าย มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษโดยไม่มีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของพะเยาว์ หมอเล็ก (2560: 90) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับอุบลรัตน์ (2558: 100) การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานที่ปฏิบัติงานนั้นมีความกว้างขวาง ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจัดหาอุปกรณ์ที่สะดวกสบายและปลอดภัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้มีสื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เหมาะสมเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ ในห้องทำงานมีอุณหภูมิเหมาะสมทำให้รู้สึกสบายและผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน ได้รับงานในปริมาณที่เหมาะสมกับหน้าที่ รวมทั้งได้ความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชนรวมทั้งเครือข่ายชุมชนสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่างๆ รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และเพื่อนร่วมงานของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมเข้าร่วมในการประชุมปรึกษาหารือภายในองค์กรของท่าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภา แซ่อึ้ง (2559: 68) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่

4. ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการโยกย้าย มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติและมีความรู้สึกมั่นใจจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษโดยไม่มีเหตุผล สอดคล้องกับ อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์

(2558: 100) การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาออก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยะเวลา และตราด พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความมั่นคง ในการทำงานอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูการศึกษาออกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในพื้นที่การปฏิบัติงานหรือไม่ก็ เป็นบุคคลที่อยู่ใกล้เคียงกับพื้นที่ในการปฏิบัติงานทำให้ไม่มีปัญหาการโยกย้าย และการโยกย้ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม ใน การปฏิบัติงานของครู มีหลักเกณฑ์ที่จะประกันการปฏิบัติงานของครูว่าจะได้รับความคุ้มครอง ไม่ถูกกลั่นแกล้ง หรือให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิดหลักเกณฑ์ข้อนี้ช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในการทำงาน

5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การของท่านส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการโดยการจัดให้ครูได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา และศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่น สอดคล้องกับอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558: 99) การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยะเวลา และตราด พบว่า ด้านโอกาส ความก้าวหน้า โดยรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเมื่อวิเคราะห์ โดยละเอียด พบว่า ในหัวข้อการได้รับการ สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนางาน ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานส่งเสริมการศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นหน่วยงานราชการที่รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากร และงานในส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ส่วนหัวข้อได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับ ปานกลางซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าทุกหัวข้อ ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าการประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ มีช่องว่างที่ควรพิจารณาเป็นพิเศษมากกว่าหัวข้ออื่น ๆ ซึ่งจะได้นำเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

6. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นินท์ธิดา ปานเย็น (2560: 90) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนกตามตัว แปรเพศ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นตามสมมติฐาน กล่าวคือ โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนที่เหลือ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ของครู ต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือ 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน

นโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่วุฒิมหาบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาตรี ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 25,000 บาท และครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ได้มีความก้าวหน้าทางวิชาการโดยการจัดให้ครูได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา และศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่น รวมถึงสนับสนุนครูได้จัดทำรายงานการพัฒนาตนเองและแนวทางการนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนางานตนเองโดยมอบหมายให้ครูที่วุฒิมหาบัณฑิตศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ครูที่มีรายได้มากกว่า และครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าเป็นผู้เลี้ยงเพื่อร่วมกันพัฒนางานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูรับผิดชอบทำงานในหน้าที่ที่สูงขึ้นและกระตุ้นให้ครูทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ครูได้นำความรู้ที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา และศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่นมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างเป็นระบบและควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานของครูให้เพื่อนครูในโรงเรียนและโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายได้รับทราบและร่วมชื่นชมในผลงานดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- ชวลิต อินทร์รักษ์. (2561). *ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนัญชิตา พัวพวง. (2563). *การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ฉบับที่ 1.
- นรินทร์ลดา ปานเย็น. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- อุบลรัตน์ ชูมพันธ์. (2558). *ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรีระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York. John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- McNitt, W. D. (2003). *An analysis of urban elementary school teacher morale and school performance: Implication for leadership*. Unpublished doctoral dissertation, Saint Louis University, St.Louis, MO.

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Teachers' Work Motivation in Hatyai Vocational Colleges Under
Office Of Vocational Education Commission

สำลี จินดาพล^{*1} และธารินี กิตติกาญจนโสภณ²
Samlee Jindapol^{*1} and Tarinee Kittikanjanasophon²
^{*1-2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
^{*1-2}Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100147.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับอายุ และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 317 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครูในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, อาชีวศึกษาขนาดใหญ่

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study teachers' work motivation in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission; and 2) to compare teachers' work motivation in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission, classified by ages and work experiences. This research was a survey research. The population were 317 teachers in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission. The sample were 175 teachers, sample size followed the table of Krejcie and Morgan and stratified random. The instrument was a 5 levels rating scale questionnaire The data were analyzed by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One Way Anova.

The results of research were found that: 1) teachers' work motivation in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission, overall were at high level. Ordered from highest to the least; contributing factors and motivational factors; and 2) comparison teachers' work motivation in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission, classified by ages and work experiences, overall and aspect were not different.

Keywords: Motivation, Teachers' work, Hatyai Vocational Colleges

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างชาติ โดยสิ่งที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญลำดับสูงสุด คือการพัฒนา “คน” โดยเฉพาะการให้คนได้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถที่จะนำความรู้ที่มีมาช่วยพัฒนาตนเองและพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งการพัฒนาคนทางด้านการศึกษา นั้น บุคคลผู้ที่มีบทบาทสำคัญนั้นก็คือ บุคคลที่ได้ขึ้นชื่อว่า “ครู” ที่ทำหน้าที่ในการสร้างเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพทั้งในด้านเชิงวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นพื้นฐานของการประกอบอาชีพในอนาคตหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอีกด้วยดังที่ ปิ่น มาลากุล (2530) อ้างถึงในบัญชา ชลาภิรมย์ (2532: 2) ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษา คือ เครื่องมือที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้าน เศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม” จึงเห็นได้ว่า การศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในกระบวนการพัฒนาสังคม เพื่อให้คนอยู่ร่วมกัน ในสังคมเดียวกัน เกิดประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมอย่างเสมอภาค ยุติธรรมมากที่สุด

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมกำลังคน ระดับต้นและระดับกลางด้านเทคนิคในสาขาต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน การจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประเทศไปสู่ การพึ่งตนเองทางเทคโนโลยีได้นั้นจะต้องมีกระบวนการ สร้างเทคโนโลยีอย่างครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบ การวิจัยและพัฒนา การสร้างต้นแบบ การถ่ายทอดและดัดแปลงเทคโนโลยีสู่กระบวนการผลิต ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการผลิต กำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน โดยบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน ซึ่งครูจะเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียน ในการสอนของครูในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้น อาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ นั้น แต่ด้วยสภาวะการในปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของครู มีปัจจัยหลายๆด้านเข้ามาเกี่ยวข้องที่อาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นเหตุให้คุณภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลง อาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่องานและภาพพจน์ และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพทางการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ที่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและเพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อประโยชน์สูงสุดในการ เสริมสร้างคุณภาพของผู้เรียนอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการศึกษา ของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับอายุและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกระดับระดับอายุ และประสบการณ์ทำงานโดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (1959) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ ครูวิทยาลัยการอาชีพหลวงประจักษ์ศิลปาคม จำนวน 92 คน และ ครูวิทยาลัยเทคนิคขนาดใหญ่ จำนวน 225 คน รวมจำนวนทั้งหมด 317 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ ในปีการศึกษา 2564 ซึ่งได้จากการเปิดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (1970: 607-610) จำนวน 175 คน

2. เครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สร้างขึ้นตามทฤษฎี เฮิร์ซเบิร์ก (1959: 133-115) โดยปรับเครื่องมือของ โสมฤทัย สอดส่อง (2553: 92-93) เครื่องมือของ เวียงพิงค์ แสงทอง (2556: 87-92) เครื่องมือของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560: 118-122) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (1959: 44-49) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (1959: 44-49) และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถาม สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม เท่ากับ ตั้งแต่ 1.00 ทุกข้อ

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยากรุงเทพธนบุรี ถึงสถานศึกษาอาชีวศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 2 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ และเสนอเป็นรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การเปรียบเทียบการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู โดยใช้ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

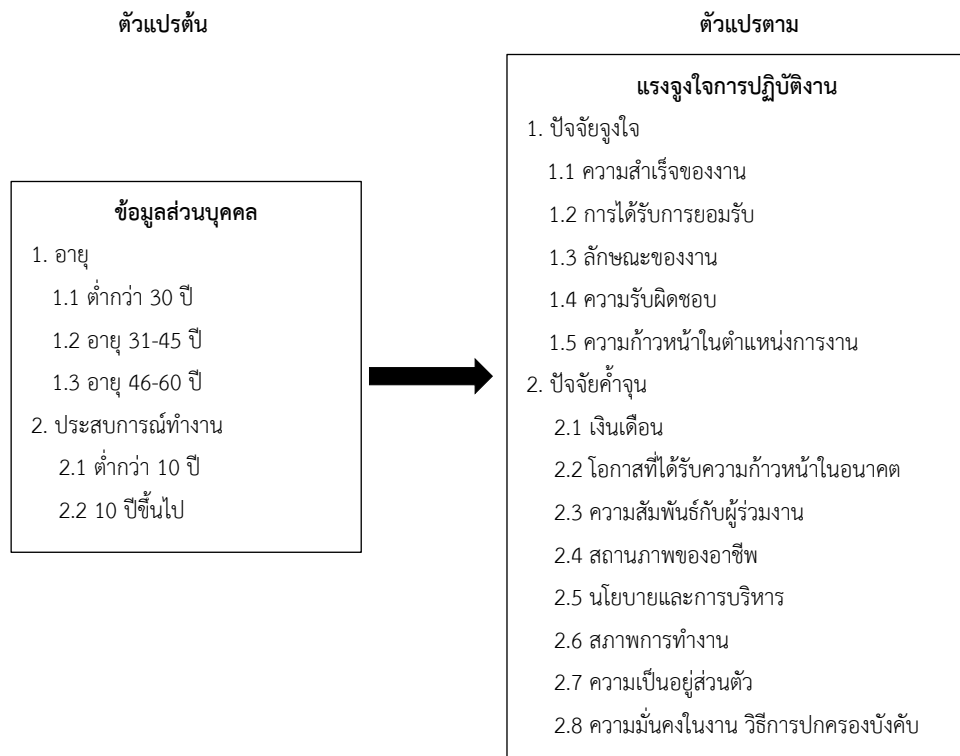
6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับอายุ และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก Herzberg (1959) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครู จำแนกตามระดับอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ระดับอายุ 31-45 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ระดับอายุ 46-60 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 การประเมินแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ ในระดับปานกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ระดับมาก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 ระดับมากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.43 และด้านปัจจัยค้ำจุน ในระดับมาก จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 69.71 ระดับมากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.29

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครู สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยค่าจูง ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการประเมินในด้านเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์ทำงานของท่าน ด้านท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ ด้านเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นธรรมและโปร่งใส ด้านผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเอง ด้านเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในงานของท่าน ด้านเพื่อนร่วมงานสนับสนุนเกี่ยวกับงานของท่านปฏิบัติเป็นอย่างดี ด้านท่านคิดว่าอาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านท่านคิดว่าอาชีพที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ด้านหน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน ด้านหน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ด้านหน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ ด้านหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านสมาชิกในครอบครัวมีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ด้านท่านรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของท่าน ด้านท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง ด้านผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง ด้านผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา มีการประเมินที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ครูที่มีอายุต่างกัน มีการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 1) ปัจจัยค่าจูง 2) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แยกออกเป็น 9 ด้านด้วยกัน 1) ด้านเงินเดือน 2) โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 4) สภาพภาพของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 8) ความมั่นคงในงาน มีการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานปัจจัยค่าจูงด้านที่ 1-8 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เน้นการสร้างแรงจูงใจที่เป็นการดำเนินงานเพื่อพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งครูทุกคนจะอยากจะทำหน้าที่

ยอมรับของทุกคนอยู่แล้วจึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อการประเมินปัจจัยค้ำจุนด้านที่ 1-8 ไม่แตกต่างกัน ส่วน 9) วิธีการปกครองบังคับ ด้านผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหามีการประเมินที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผลการประเมินในข้อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาคูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อาจจะมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในช่วงที่ต้องพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การพัฒนาอย่างเข้มในช่วงที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้ช่วย หรือการขอมีวิทยฐานะชำนาญการ ซึ่งเป็นช่วงที่ต้องได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นพิเศษจึงส่งผลให้มีความแตกต่างกัน ดังที่บุญชัย มูลธาร์ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ อินทสโร (2560: 96) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ทั้งในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงได้สร้างแรงจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .27-.84 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อยคือ (1) ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ (2) ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัล โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือได้รับค่ายกย่องคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอื่น ๆ (3) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงานโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดท่านมักจะพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก พบว่า ครูที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู แสดงให้เห็นว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูสามารถทำได้ เท่าเทียมกันในครูทุกระดับชั้น โดยการพัฒนาแรงจูงใจใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป ดังที่ บุญชัย มูลธาร์ (2556) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด, 2561) ได้ทำการวิจัย

เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัด สระแก้ว ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีโดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จำนวน 95 คน จากประชากรทั้งหมด 124 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งเป็นกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คนแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของครูในแต่ละกลุ่มอย่างหลากหลาย และตรงตามภาระงานที่รับผิดชอบในแต่ละกลุ่มหรือช่วงวัย เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูแต่ละกลุ่มต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในเรื่องนี้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและถูกต้องมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการประเมินความคิดเห็นของครูและนำมาปรับใช้ในการพัฒนาทักษะการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพการทำงานและควรทำการวิจัยในเรื่องนี้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ. (2557). *การศึกษาเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเอง และความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นอื่น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- บุญชัย มูลธาร์. (2556). *ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg*. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว, นางสาวศุภรัตน์ โตสุข. (2559). *Motivation Strategies for Each Generation Employees in the Organization*. วารสารการจัดการสมัยใหม่. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาลัสสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ศิริวรรณ อินทสโร (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3**. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษา ศิระสาคร. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทเอ็นยงเนียร์รีส์สอร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- Mataheru, F. (1985). *A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia*. *Dissertation Abstracts International*, 45(9): 27-A.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivate California credentialed teacher to teach in Los Angeles Archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, 46(12): 3563-A.
- Ray, D.S. (1987). *A Study of motivation factors of elementary school teachers in a metropolitan public school system*. *Dissertation Abstracts International*, 48(1): 24-A.

ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์โควิด-19

ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ

Readiness for Teaching and Learning Administration Under Corona Virus 2019

Situation of Schools Under the Bangkok Metropolitan Administration, Bangkokapi

สุภัค ปูชี

Suphak Puchi

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: supak.143@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ จำนวน 550 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 226 คน วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ สรุปได้ว่า ด้าน On Line มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการสอน โดยเรียนรู้การใช้งานในระบบ และ ทดสอบการสอนออนไลน์เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรค ด้าน On Air มีแนวทางการพัฒนา คือควรส่งเสริมสนับสนุนให้มี เครื่องรับสัญญาณดาวเทียมและโทรทัศน์ขนาดเหมาะสมกับห้องเรียนและจำนวนนักเรียน ด้าน On Hand มีแนวทางการพัฒนา คือควรให้แบบฝึกหัด หรือการบ้านไปทำ โดยเนื้อหาต้องสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน และด้าน On School Line ควรใส่ใจในการเรียนของนักเรียน เช่น การรับมอบหมายงาน การส่งงานสม่ำเสมอ การเข้าเรียนสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การบริหาร, การเรียนออนไลน์

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study readiness for teaching and learning administration under Corona virus 2019 situation of schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Bangkokapi District; and (2) to study the guidelines for the development of teaching and learning management. Under Corona virus 2019 situation of schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Bangkokapi District. Research methodology was a survey research. The population included 550 teachers under the Bangkok Metropolitan

Administration, Bang Kapi District. The sample obtained via simple random sampling, comprised of 226 teachers. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study the research problem; (2) research design; (3) data collection and analysis; and (4) research report writing. The instruments used for data collection was 5-rating scales questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Content analysis.

Major findings: 1) readiness for teaching and learning administration Under Corona virus 2019 situation of schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok District were at high level in overall and each aspect; and 2) the guidelines for the development of teaching and learning administration Under Corona virus 2019 situation of schools under Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok District, it can be concluded that On Line, has a development approach which is to prepare before teaching, by learning to use the system and test online teaching to solve obstacles. On Air, there was past tense a development approach, to promote and support the availability of satellite receivers and televisions that are suitable for the classroom and the number of students. On Hand, there was to give exercises or do homework The content must be consistent with the content taught and On School Line, should pay attention to student learning such as homework, assignments regularly and attend regular school.

Keywords: Administration, Online Learning

บทนำ

โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความเสี่ยงสูงมากในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ประกอบด้วยผู้คนจำนวนมาก ได้แก่ นักเรียน ครูหรือผู้ดูแล นักเรียนและผู้ปกครองอยู่รวมกัน จึงมีความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสได้ง่ายถ้าหากจัดการไม่ดี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรค โควิด-19 และมีการจัดเตรียมความพร้อมก่อนการเปิดภาคเรียน หากยังมีการแพร่ระบาดที่ต่อเนื่องและหนักขึ้นก็จะมีจัดการเรียนการสอนออนไลน์เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นการเรียนผ่าน DLTV จากมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์และรวบรวมสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ใน OBEC Content Center ชุดโปรแกรมและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ของกระทรวงศึกษาธิการเช่น Tutor ดิวพีริ com, e-Book เป็นต้น รวมถึงเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเครือข่าย เพื่อรองรับการให้บริการแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ให้เชื่อมโยงกับระบบ Digital e-Learning ของกระทรวงศึกษาธิการแต่หากสถานการณ์การแพร่ระบาดคลี่คลายลงก็จะสามารถจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ตามปกติซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนอาจมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ผสมผสานกับการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่ครูผู้สอนและนักเรียนไม่ได้เผชิญหน้ากัน อีกทั้งมีการกำหนดมาตรการและแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค โควิด-19 โดยมีการประเมินความพร้อมของสถานศึกษาก่อนเปิดภาคเรียน ตรวจสอบสถานที่ที่ทำความสะอาดอาคารเรียน ห้องเรียน รวมไปถึงการจัดเตรียมสถานที่เพื่อเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล หรือระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) นอกจากนี้ยังมีแนวทางการเปิด-ปิดภาคเรียน มีการปรับตารางเรียนตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงการได้รับความรู้ให้ครบตามช่วงวัยของเด็กเพื่อลดการได้รับผลกระทบเชิงลบจากการเปลี่ยนแปลงให้น้อยที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

สถานศึกษาเป็นสถานที่ ที่มีนักเรียนอยู่รวมกันจำนวนมาก จึงมีความเสี่ยงสูงที่อาจจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 (COVID-19) ได้ในกลุ่มเด็กไปยัง บุคคลในบ้าน หากมีการระบาดในกลุ่มเด็กขึ้นจะมีผลกระทบในสังคม

หรือผู้ใกล้ชิด เช่น ครู พ่อแม่ ผู้สูงอายุ ที่ติดเชื้อจากเด็ก องค์การอนามัยโลก WHO, UNICEF, & CIFRC (2020: 4-6) ได้เสนอแนวทางในการป้องกันและควบคุมโรคระบาดในโรงเรียน โดยให้ตระหนักถึงการป้องกันทางด้านสภาวะแวดล้อมในโรงเรียน สุขอนามัยของนักเรียนและการผ่อนปรนการลาป่วยให้กับครูนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อมีอาการป่วย นอกจากนี้การเว้นระยะห่างทางสังคมเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญที่ควรคำนึงถึง โดยให้มีการจัดห้องเรียนแบบสลับกันมาเรียน ยกเลิกกิจกรรมที่มีการรวมตัวกัน กีฬา เกม และการชุมนุมกันเป็นกลุ่มใหญ่และจัดโต๊ะเรียนให้ห่างกัน อีกทั้งยังส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนออนไลน์อีกด้วย นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลนักเรียน ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้จัดทำแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ปีการศึกษา 2563 เพื่อให้โรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพ (ศูนย์เฉพาะกิจจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: 2) ส่วนกาญจนา บุญภักดิ์ (2563: 2) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า สถานศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างเร่งด่วนในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูมาเป็นแบบออนไลน์เพื่อลดการเผชิญหน้ากัน โดยให้มีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ 100% โดยงดเดินทางมาเรียนงดการรวมกลุ่มกันเป็นจำนวนมากงดกิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาผู้เรียนมาเป็นแบบออนไลน์

การจัดการศึกษาของทุกประเทศได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส 2019 โดยมีการหยุดการเรียนการสอนทั้งในลักษณะที่หยุดทั่วประเทศ และหยุดเฉพาะบางพื้นที่จากข้อมูลของ UNESCO เกี่ยวกับผลกระทบโรคติดเชื้อไวรัส 2019 ต่อการจัดการศึกษาทั่วโลก ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2563 พบว่า มีประเทศที่ปิดสถานศึกษาจำนวน 107 ประเทศ มีผู้เรียนในระบบได้รับผลกระทบ ร้อยละ 60.9 และยังมีผู้เรียนได้รับผลกระทบเป็นจำนวน 1,066.81 ล้านคน (โรคติดเชื้อไวรัส 2019 Impact on education) ซึ่งประเทศต่าง ๆ ได้มีการปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาจากผลกระทบของโรคระบาดดังกล่าว เช่น ประเทศจีนขยายเครือข่ายบรรดแบรด์และแพลตฟอร์มอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา มีห้องเรียนคลาวด์ให้บริการการศึกษาแบบออนไลน์แก่นักเรียน ประเทศฟินแลนด์ ปรับรูปแบบการจัดการศึกษาเป็นแบบออนไลน์ในระยะยาว และประเทศสิงคโปร์จัดให้มีรูปแบบการเรียนรู้ที่บ้าน (Home Based Learning) และมีการปรับการเรียนการสอนเป็นรูปแบบดิจิทัล เป็นต้น

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยคิดว่า ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ 4 ด้าน คือ On Line, On Air, On Hand และ On School Line เพื่อนำมาซึ่งการความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ของนักเรียน จำนวน 11 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านบางกะปิ โรงเรียนวัดบึงทองหลาง โรงเรียนวัดเทพศิลา โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนลำสาละโว้ โรงเรียนไชศรีปราโมxonนุสรณ์ โรงเรียนคลองกะจะ โรงเรียนสุเหรารคลองจั่น โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่ และโรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ เป็นพื้นที่ศึกษาการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสถานการณ์พิเศษหรือสถานการณ์วิกฤติที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตที่จะทำการศึกษาความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ On Line, On Air, On Hand และ On School Line

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ ทั้งหมด 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 550 คน (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ ทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวน 226 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) On Line 2) On Air 3) On Hand และ 4) On School Line

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5 หมายถึง มีความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน มากที่สุด

4 หมายถึง มีความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน มาก

3 หมายถึง มีความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ปานกลาง

2 หมายถึง มีความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน น้อย

1 หมายถึง มีความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 4) การวิเคราะห์เนื้อหา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิด-19 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ 4 ด้าน คือ On Line On Air On Hand และ On School Line ดังแผนภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา

ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์โควิดไวรัส 2019
1. On Line
2. On Air
3. On Hand
4. On School Line

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 115 คน คิดเป็นร้อยละ 50.88 คิดตามระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 69.03 และประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53.98

2. ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.86, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก สรุปแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้าน On Line ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ ด้าน On Line โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.86, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.2 ด้าน On Air ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ ด้าน On Air โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.87, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.3 ด้าน On Hand ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ ด้าน On Hand โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.87, S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.4 ด้าน On School Line ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ ด้าน On School Line โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.83, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารการเรียนการสอนแบบ On Line

3.1.1 ควรเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการสอน โดยเรียนรู้การใช้งานในระบบ และทดสอบการสอนออนไลน์เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรค

3.1.2 ควรวางแผนผังรายวิชาเพื่อเรียบเรียงเนื้อหาต่างๆในบทเรียน ให้มีความชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย โดยมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

3.1.3 ควรที่มีความแปลกใหม่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียนและกระตุ้นการเรียนรู้ เช่น วิดีโอ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว สถานการณ์จำลอง บทควาวิชาการ

3.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารการเรียนการสอนแบบ On Air

3.2.1 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีเครื่องรับสัญญาณดาวเทียมและโทรทัศน์ขนาดเหมาะสมกับห้องเรียน และจำนวนนักเรียน

3.2.2 ควรปรับภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

3.2.3 ควรตรวจสอบเครื่องส่งสัญญาณดาวเทียมอย่าสม่ำเสมอ

3.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารการเรียนการสอนแบบ On Hand

3.3.1 ควรกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละครั้งให้ชัดเจน

3.3.2 ควรผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองก่อน ก่อนที่จะเข้าสู่การออนไลน์

3.3.3 ควรให้แบบฝึกหัด หรือการบ้านไปทำ โดยเนื้อหาต้องสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน

3.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารการเรียนการสอนแบบ On School Line

3.4.1 ควรใส่ใจในการเรียนของนักเรียน เช่น การรับมอบหมายงาน การส่งงานสม่ำเสมอ การเข้าเรียนสม่ำเสมอ

3.4.2 ควรมีการวางแผนในการประเมินการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

3.4.3 ควรกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจหลักการบริหารการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาบริหารการเรียนการสอนเพื่อรองรับสถานการณ์ สามารถตรวจสอบโปรแกรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์สม่ำเสมอ จัดเนื้อหา สาระและกิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีเครื่องรับสัญญาณดาวเทียมและโทรทัศน์ขนาดเหมาะสมกับห้องเรียนและจำนวนนักเรียนรวมถึงการกำกับดูแลให้มีการติดตั้งโทรทัศน์ให้มีความสูงเหมาะสมกับระดับสายตานักเรียน และมีจัดการวางแผนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อการเผชิญหน้าสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรวิศา ชื่นชมและสุรัชย์ สิกขาบัณฑิต (2559) ได้ศึกษา ความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำลูกกา พบว่า สภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจินต์ ไจกระจ่าง (2563) ทำการวิจัยสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และด้านการประเมินผลในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ บุญภักดี (2563). ได้ศึกษาการประเมินการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์บนฐานวิถีชีวิตใหม่

สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์บนฐานวิถีชีวิตใหม่ฯ อยู่ในระดับระดับความพร้อมมาก

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกะปิ สรุปได้ว่า ด้าน On Line มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการสอน โดยเรียนรู้การใช้งานในระบบ และทดสอบการสอนออนไลน์เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรค ด้าน On Air มีแนวทางการพัฒนา คือควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีเครื่องรับสัญญาณดาวเทียมและโทรทัศน์ขนาดเหมาะสมกับห้องเรียนและจำนวนนักเรียน ด้าน On Hand มีแนวทางการพัฒนา คือควรให้แบบฝึกหัด หรือการบ้านไปทำ โดยเนื้อหาต้องสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน และด้าน On School Line ควรใส่ใจในการเรียนของนักเรียน เช่น การรับมอบหมายงาน การส่งงานสม่ำเสมอ การเข้าเรียนสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรจิตต์ ทองปรีชา (2563) ได้ศึกษาการบริหารจัดการการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ระดับมัธยมศึกษาพื้นที่โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางปฏิบัติของโรงเรียนวชิรธรรมสาธิตและสภาพปัญหา อุปสรรคการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์ COVID -19 ของโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต โดยผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ จากข้อมูลเอกสาร (documentary data) และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการการเรียนการสอนของโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เป็นไปตามนโยบายและแนวทางของรัฐบาล ในการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์และมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยสูงสุดของนักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้าน On Line ควรจัดประชุมครูภายในโรงเรียนให้ทำความเข้าใจปัญหาการเรียนการสอนออนไลน์ เพื่อตั้งรับภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ด้าน On Air ควรส่งเสริมกำกับดูแลให้มีคู่มือครูสอนทางไกลผ่านแผนการจัดการเรียนการสอน เรียนรู้รายชั่วโมง
3. ด้าน On Hand ควรปรับปรุงเนื้อหาบทเรียนให้นักเรียนเข้าใจง่ายมากขึ้น เพื่อนให้นักเรียนทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาด้วยตนเองได้
4. ด้าน On School Line ควรจัดให้มีการใช้ช่องทาง Group line ให้นักเรียนส่งการบ้าน ได้ก่อนกำหนด

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019 ในสถานศึกษาในเขตอื่น ๆ
2. ควรศึกษาคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาที่มีผลต่อความพร้อมในการบริหารการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ โควิดไวรัส 2019

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปรับแผนรับ 'โควิด' จัดสอนผสมผสาน '5 On'*.

(ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/935389>

กฤษณา สิกขมาน. (2554). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการสื่อสารภาษาอังกฤษธุรกิจ โดยการใช้การสอน แบบ E-Learning*. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- กิตติชัย สุธาสิโนบล. (2562). หลักสูตรและการเรียนรู้แบบดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 20(1): 200-211.
- กิตติยวดี บุญซื่อ และคณะ. (2558). *ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- จิริกิติ์ ทองปรีชา. (2563). *การบริหารจัดการการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ระดับมัธยมศึกษา
พื้นที่โรงเรียนวชิรธรรมาสาธิต เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณิกานต์ แก้วจันทร์ และธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2563). *ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน และ
ความคาดหวังประสิทธิผลการศึกษาในระบบการเรียนการสอนออนไลน์ในทัศนะของนักศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธานี สุขโชโต และวรกฤต เกื้อนช่าง. (2563). *สภาพการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียน
ปากน้ำ จังหวัดนครศรีธรรมราช*. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- ธนพรรณ ทวีทรัพย์นาค. (2559). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนบทเรียนออนไลน์ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา*. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เบญจวรรณ เรืองศรี. (2564). *การจัดการเรียนการสอนในยุค New Normal Covid-19 โดยใช้รูปแบบการเรียน
การสอนแบบ On Site*. สาขาวิชาการสังคมมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *การพัฒนาการสอน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ เวชชะ. (2561). *การบริหารหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พงษ์ศักดิ์ บุญภักดี. (2563). *การประเมินการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์บนฐานวิถีชีวิตใหม่สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย*. วารสารวิชาการ T-VET Journal สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ3, 4(8), น. 47-62.
- สุจินต์ ไจกระจำง. (2563). *สภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรวิศา ชื่นชม และสุรัชย์ สิกขาบัณฑิต. (2559). *ความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล อำเภอสำลูกกา*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 6(1) มกราคม-เมษายน.
- Belarmino JA, Bahle-Lampe A. (2019). A Preliminary Historical Report on Embracing Online
Education in Occupational Therapy. *Open Journal of Occupational Therapy (OJOT)*, 7(3): 1.
- Biggs, J. B. and Collis, K. (1982). *Evaluating the Quality of Learning: the SOLO taxonomy*. New York,
Academic Press.
- Shaban W, Bayrak C. (2020) Students Online Learning Measurement System Based on Estimated Time.
International Journal of Innovation, Creativity and Change, 11(1): 283-294.
- Sadykova G, Meskill C. (2019). Interculturality in Online Learning: Instructor and Student
Accommodations. *Online Learning Journal*, 23(1): 5-21.
- Taylor, A. (2014). *A Look at Web-based Instruction Today: An interview with Badrul Khan, Part
eLearn Magazine*. A Publication of ACM. (Online). Retrieved from <http://elearnmag.acm.org/archive.cfm?aid=2590180>

**คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
Desirable Characteristics of Educational Administrators
Under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2**

วิภาวรรณ ยืนประโคน

Wipawan Yunprakhon

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: misswipawan.yun@bru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,504 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณลักษณะอันพึงประสงค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study desirable characteristics of educational institutions administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare the desirable characteristics of educational institutions administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by education level and work experience. Research methodology was a survey research. The population consists of teachers in Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, included 1,504 teachers. Sample, totaling 306 teachers, was obtained by stratified random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research Instrument; (3) data collected; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five – point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research found that: 1) desirable characteristics of educational institutions administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspect were at high level; and 2) desirable characteristics of educational institutions administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level, and work experience is different. statistically significant at the .01 level.

Keywords: Desirable Attributes, School Administrators, Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ การบริหารงานในสถานศึกษา จึงเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหาร เพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสัมพันธ์เหมาะสม มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง มีความเหมาะสม เพื่อส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2563) จากการศึกษาพบว่าแนวคิดของ สโตกดิลล์ (Stogdill, 1974: 74) นั้นมีความเหมาะสมกับบริบทคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มากที่สุด ที่จะสามารถนำมาวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีได้ โดยองค์ประกอบทางด้านความสามารถทางสติปัญญาที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับและยกย่องจากสังคม รวมไปถึงความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน และภายนอก เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เนื่องจากคุณลักษณะของผู้บริหาร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานดำเนินไปได้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ และมีความเป็นผู้นำที่มีความเหมาะสม ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร

จัดการ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับนับถือ มักจะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตการพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น สามารถผลักดันสถานศึกษาบรรลุสำเร็จตามที่ต้องการและเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 โดยมีจำนวนสถานศึกษาในสังกัด 106 โรงเรียน จำนวน 1,504 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie & Morgan (1970: 607-610) จากนั้นจึงนำมาสุ่มตามขนาดของโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วเทียบสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาได้พัฒนามาจากแบบสอบถามเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจที่มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยแยกออกเป็น 6 ด้าน

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดกรอบแนวคิด กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อให้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามและข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3.2 ร่างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ทุกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

3.4 ปรับปรุงเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอบบาค (Conbach, 1990: 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 306 ฉบับ โดยนัดหมายเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยการกำหนดส่งคืนแบบสอบถามหลังจากนั้น 1 สัปดาห์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 นำคะแนนที่ได้หาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

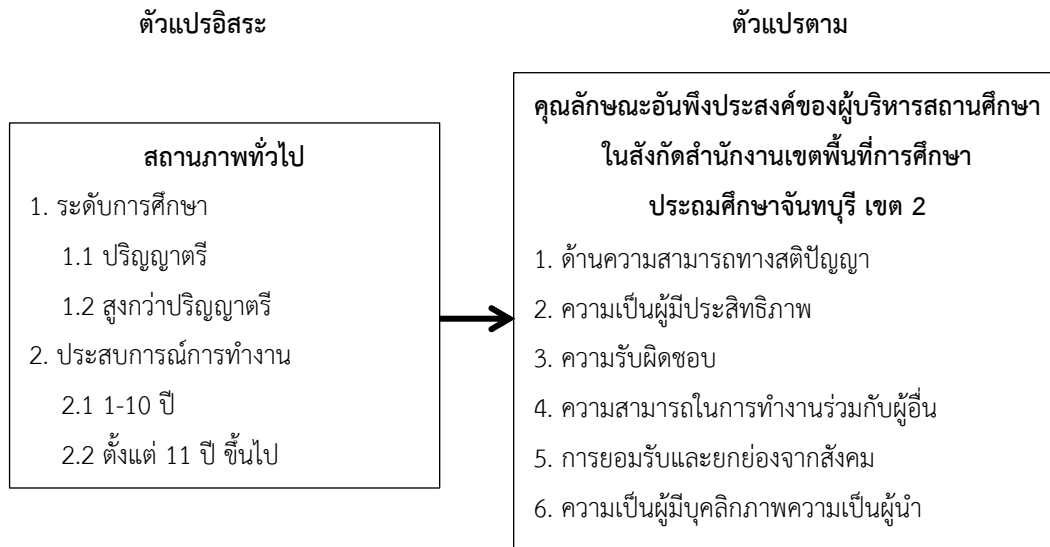
5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2 ทำวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและโดยรวม

5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามแนวคิดของ สโตกดิลล์ (Stogdill, 1974: 74) 6 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ระดับความคิดเห็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสามารถทางสติปัญญา	3.95	0.46	มาก	5
2. ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ	4.31	0.61	มาก	1
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.03	0.54	มาก	4
4. ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.16	0.60	มาก	2
5. ด้านการยอมรับและยกย่องจากสังคม	3.94	0.53	มาก	6
6. ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ	4.10	0.53	มาก	3
รวม	4.08	0.46	มาก	

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานได้ดังนี้

2.1 ผลเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=306)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา						t	Sig.
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความสามารถทางสติปัญญา	3.97	0.52	มาก	3.90	0.10	มาก	1.08**	.000
2. ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ	4.24	0.63	มาก	4.56	0.45	มากที่สุด	3.97**	.003
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.61	มาก	4.01	0.12	มาก	0.41**	.000
4. ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.17	0.68	มาก	4.12	0.10	มาก	0.63**	.000
5. ด้านการยอมรับและยกย่องจากสังคม	4.12	0.10	มาก	3.91	0.59	มาก	-2.02**	.000
6. ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ	4.06	0.59	มาก	4.23	0.20	มาก	-2.41**	.000
รวม	4.06	0.51	มาก	4.15	0.14	มาก	-1.31**	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=306)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน						t	Sig.
	1-10 ปี			11 ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความสามารถทางสติปัญญา	4.01	0.51	มาก	3.77	0.07	มาก	3.99**	.000
2. ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ	4.40	0.68	มาก	4.03	0.07	มาก	4.66**	.000
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.61	มาก	4.20	0.11	มาก	-3.10**	.000
4. ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.08	0.67	มาก	4.40	0.08	มาก	-4.07	.000
5. ด้านการยอมรับและยกย่องจากสังคม	4.18	0.38	มาก	3.21	0.12	มาก	21.64**	.000
6. ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ	4.30	0.43	มาก	3.46	0.21	มาก	16.29**	.000
รวม	4.16	0.50	มาก	3.85	0.05	มาก	5.34**	.000

จากตารางที่ 3 พบว่า เปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ผู้บริหารผู้บริหารควรต้องมี คือการที่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ รวมไปถึงสามารถปฏิบัติงานเชิงรุกได้ดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฮาพิช ข่านุรักษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง พบการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดพัทลุง ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปฏิบัติงานแบบมีเป้าหมาย และด้านความรับผิดชอบและการอุทิศตนต่องาน ซึ่งตามการประเมินของครูในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสามารถทางสติปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการโดยมีการใช้ความสามารถที่มี รวมไปถึงความเชี่ยวชาญในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วมณี โสพิณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยจากข้อเสนอแนะพบว่าผู้บริหารควรมีความรู้รอบด้าน สามารถเป็นที่ปรึกษาให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภมาส วิสัยนาม (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่พบว่าผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ในการบริหารงานและจัดการศึกษาที่เหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะมาเป็นผู้บริหารตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม การยอมรับนับถือ และความเป็นผู้มีบุคลิกภาพในความเป็นผู้นำซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ย่อมมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

1.2 ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถ นำ และแนะแนวทางแก่ครู บริหารจัดการครูที่มีความแตกต่างทางบุคลิกภาพ ตลอดจนช่วยควบคุมครู ที่มีความบกพร่องด้านคุณธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ บัวชุม และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาจากข้อเสนอแนะ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร มีทักษะการสื่อสารที่ดี และสามารถโน้มน้าวใจบุคลากร และคุณลักษณะด้านการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์มี

1.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี

ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของฮาพิซ ชานูร์กี (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดพัทลุง ด้านความรับผิดชอบและการอุทิศตนต่องานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ บัวชุม และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาจากข้อเสนอแนะพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวคิดและเทคนิคใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนางานในความรับผิดชอบต่อให้เกิดการพัฒนา และมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ และการคิดสร้างสรรค์

1.4 ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของครู สามารถทำงานร่วมกับครูได้เป็นอย่างดี ทั้งมีทัศนคติในการทำงานที่ดี คิดบวก มองโลกในแง่ที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา คำนนท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารนั้นมีการยกย่องให้เกียรติกับครูที่ร่วมงานด้วย มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพี โสมโสภา (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มโรงเรียนสรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่าด้านที่มีคุณลักษณะของผู้บริหารควรมีด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น ส่งผลถึงความสามารถในการควบคุม แก้ไขปัญหาสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการยอมรับและยกย่องจากสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นคนที่เป็นมิตร มนุษยสัมพันธ์ดี ทำให้รู้จักกับบุคคลภายนอกเยอะ และมีคนยอมรับนับถืออย่างกว้างขวางทำให้เวลาประสานงานจึงได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี โสพิน (2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธับัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าผู้บริหารสามารถสร้างความเป็นทีมได้ ต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจภายใต้หลักการที่ถูกต้อง เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรมีความคิดทันสมัย ก้าวไกล

1.6 ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความจริงได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี รวมไปถึงผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาทางการแสดงออกของตนต่อผู้อื่นได้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกสิทธิ์ ปากแก้ว และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตธานี เขต 4 พบว่า ด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะมาบริหารซึ่งมีการผ่านเกณฑ์การพิจารณาการกำหนดตำแหน่งของกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพี โสมโสภา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มโรงเรียนสรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ด้านที่มีคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่สุจริต คือด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ระดับการศึกษาส่งผลต่อทัศนคติของครู ครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าอาจจะได้รับความรู้ในมุมมองใหม่ ๆ มีการรับรู้กลยุทธ์ คุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหารที่มีแตกต่างกับครูที่ระดับการศึกษาน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วมณี โสพิณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธสัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภมาส วิสัยนาม (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน และ 2) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าทำให้การรับรู้ ความคิดเห็น ความเชื่อที่มีความแตกต่างกันทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภมาส วิสัยนาม (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เมื่อผู้วิจัยมาวิเคราะห์ตามรายด้าน พบว่า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
2. ด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีโครงการจัดแลกเปลี่ยนความรู้ในการบริหารสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออก เพื่อความสามารถบริหารทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนตามสถานการณ์ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
3. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาหรือนโยบายด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา
4. ด้านการยอมรับและยกย่องจากสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ควรมีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกปี
5. ด้านความสามารถทางสติปัญญา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การพัฒนาด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
6. ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยดี พุดจาสุภาพกับทุกคน ให้เกียรติผู้ร่วมงาน ใส่ใจในเรื่องของหน้าที่การงานของผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานของผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศ
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นๆ หรือตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อที่จะได้ผลจากการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- แก้วมณี โสพิน. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 11*. วันที่ 17 กรกฎาคม 2563 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.
- บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วสันต์ บัวชุม และคณะ. (2562). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ*. 7(27) เมษายน - มิถุนายน 2562. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2563). *ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปฏิรูปการศึกษา*. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก www.kruinter.com/show.php?id_quiz=107&p=1
- ศุภมาส วิสัยนาม. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพี โสโมโสภา. (2560). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มโรงเรียนสรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เอกสิทธิ์ ปากแก้ว และคณะ. (2558). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตธานี เขต 4. *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์ และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2* วันที่ 18-19 มิถุนายน 2558 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
- ฮาพิช ขำนุรักษ์. (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนา อิสลาม จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

Internal Supervision of School Administrators in Kirisakhor Group, Srisakorn
District, Under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

ไลลา โตะนากายอ

Laila Tonakayo

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: tonakayolaila@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากร ได้แก่ ครูในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 258 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(2)สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย(3)เก็บรวบรวมข้อมูล(4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากอ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the internal supervision of school administrators in Kirisakhor Group, Srisakorn District, under Narathiwat Primary Educational service area Office 1; and 2) to compare internal of school administrators in Kirisakhor Group, Srisakorn District, under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience and school size. Research methodology was a survey research, the population consisted of teachers in the kirisakhor group, Srisakhorn District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 including 285 teachers. Sample, totaling 186 teachers, was obtained by the stratification random sampling method. The research process consisted of 4 steps: (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five-

point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: 1) internal supervision of school administrators in Kirisakhor Group, Srisakorn District, under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, overall and aspects were at the highest level; and 2) comparison of internal supervision of school administrators in Kirisakhor Group, Srisakorn District, under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by education level and school size were not different.

Keywords: Internal Supervision, School Administrators Kirisakhor Group, Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้สถานศึกษา โดยเฉพาะ ครูผู้สอนซึ่งเป็นครูผู้สอนหลักในระบบการศึกษาสำหรับจุดมุ่งหมายของการนิเทศคือ ต้องการ ปรับปรุงการสอนของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการนิเทศประกอบด้วย การช่วยเหลือครูผู้สอนโดยตรงให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวของครูอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยการวางแผนการแก้ปัญหา และกำหนดเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน การพัฒนาหลักสูตร โดยปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของผู้เรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนในการพัฒนาการศึกษา ต้องมีการนิเทศ เป็นหลักของการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาอีกทั้งยังเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนามาตรฐานการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศต้องมีความรู้ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศและการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน (ปริยาพร วงศ์อนุตร โรจน์, 2558: 1)

การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มศรีษะเกษ อำเภอสรีสะเกษ จังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดโครงสร้างและวิธีการดำเนินการนิเทศ โดยผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วย ผู้บริหาร หัวหน้าสาระกลุ่มสาระการเรียนรู้ และบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการนิเทศที่ผู้บริหารแต่งตั้ง หรือมอบหมาย ส่วนกลุ่มผู้รับการนิเทศการจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะการรวมเป็น กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่ม ซึ่งมีหัวหน้ากลุ่มและข้าราชการ ครูในกลุ่ม 2) ข้าราชการครูเป็นรายบุคคล การนิเทศลักษณะนี้เป็นการนิเทศที่เน้นให้ความช่วยเหลือ เกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้ โดยกำหนดให้ผู้บริหารทุก สถานศึกษาในสังกัด ดำเนินโครงการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพตามเกณฑ์ มาตรฐาน และมีกระบวนการนิเทศตามหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษาสภาพปัญหา ด้านการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา ด้านการดำเนินการแก้ปัญหาด้านนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหา และด้านการประเมินผล ซึ่งจะช่วยพัฒนา การเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กระทรวงศึกษาธิการ, 2556: 9)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาในกลุ่มศรีษะเกษ อำเภอสรีสะเกษ จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาให้การนิเทศ ภายในสถานศึกษาเป็นการวางแผนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอันจะส่งผลให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 258 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 186 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละขนาดของโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหาร กลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 258 คน จำนวน 5 ด้าน

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

3.2 ร่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

3.3 นำร่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปเสนอบริการที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ครอบคลุมประเด็นของคำถามตามนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งตรวจภาษาที่ใช้

3.4 นำร่างข้อคำถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ของแบบสอบถามทุกข้อ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

3.5 แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มศิษษากอ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 186 คน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของ การวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้ สถานศึกษา กลุ่มศิษษากอ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 186 คน และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 นำข้อมูลที่ได้ไปรวบรวมจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

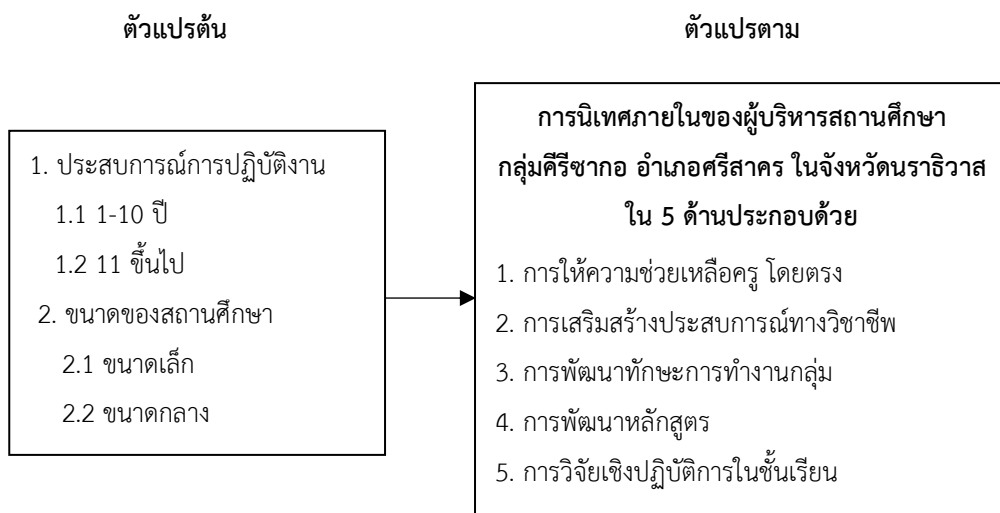
5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศิษษากอ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 186 คนวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560: 55)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศิษษากอ เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

5.4 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาที่เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา 2564 กลุ่มศิษษากอ อำเภอสรีสาคร ตามแนวคิดของกลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon, 2004: 321) ใน 5 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ระดับการประเมินของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มคณาจารย์อำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแบบสอบถามต่อการศึกษานิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มคณาจารย์อำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=186)

การศึกษานิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มคณาจารย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.55	0.69	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.64	0.61	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.60	0.66	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.63	0.63	มากที่สุด
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.54	0.70	มากที่สุด
โดยรวม	4.59	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มคณาจารย์อำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (\bar{X} = 4.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการให้ ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.64) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร (\bar{X} = 4.63) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 4.54)

2. เปรียบเทียบบทบาทการศึกษานิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มคณาจารย์อำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบบทบาทการศึกษานิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มคณาจารย์อำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(n=186)

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	1-10 ปี (n=151)		11 ปีขึ้นไป (n=35)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.53	.42	4.56	.43	-26	.07
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.62	.40	4.65	.41	-21	.06
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.58	.44	4.62	.45	-00	.08
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.64	.40	4.61	.41	-1.12	.07
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.55	.44	4.53	.45	-1.16	.06
รวม	4.58	2.64	4.59	2.23	-1.92	1.63

จากตารางที่ 2 แสดงว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากออำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

(n=186)

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา				t	p
	สถานศึกษาขนาดเล็ก (n=62)		สถานศึกษาขนาดใหญ่ (n=124)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.54	.43	4.56	.42	-1.18	.03
2. ด้านการเสริมสร้างระสขการณทางวิชาชีฟ	4.62	.40	4.65	.41	-0.08	.70
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.58	.44	4.61	.45	-0.51	.06
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.64	.40	4.61	.40	-0.50	.00
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในเรียน	4.53	.45	4.54	.44	-0.20	.01
รวม	4.58	2.71	4.59	2.21	-1.58	1.24

จากตารางที่ 3 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากออำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการศึกษการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส อำเภอสรีสาคร กลุ่มศิรีซากอสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากออำเภอสรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉษานราธิวาส เขต1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมาก ได้รับการศึกษาสูงส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ประกอบกับผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มศิรีซากอได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตย์ ประจงแต่ง (2558) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ใน 7 ด้าน คือ ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการเรียนรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. จากผลเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดในกลุ่มศิรีซากอ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 การเปรียบเทียบด้านตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่ส่งผลทำให้การนิเทศภายในเกิดขึ้นได้มากหรือน้อย เพราะผู้บริหารก่อนได้รับการแต่งตั้งให้เข้ามาทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถมาก่อน ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และก็จะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะในยุคสังคม ข่าวสารโลกแคบลง ย่อโลกโดยเครื่องมือที่ทันสมัยเช่นปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัวการพัฒนาตนเอง ฟังตนเองของสถานศึกษา ควรมีบุคคลในสถานศึกษาที่ตื่นตัวและปรับตัว ให้พัฒนา ใช้หลักนิเทศฟังตนเอง โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์มากเป็นหลัก (กรองทอง จิรเดชากุล, 2556: 5) สอดคล้องกับงานวิจัยของ หะมะสูติง มามะ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศ ภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา พบว่า การนิเทศ ภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศิรีซากอ อำเภอดงศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาที่มีขนาดใดก็ตาม ไม่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ตามระเบียบและกฎหมายการศึกษาที่กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ดังนั้นหน่วยงานทุกแห่งต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีการนิเทศภายในตามสภาพของสถานศึกษาที่มีความพร้อมและมีปัญหาที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ สถานศึกษาขนาดเล็กได้ดำเนินการการนิเทศภายในโดยใช้บุคลากรจากสถานศึกษา อื่นมาช่วยในการดำเนินการนิเทศภายใน และมีการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ความพร้อมของสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพตลอดเพิ่มคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น อีกทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กมีการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในอย่างจริงจังแล้ว แต่ยังคงขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและไม่อาจช่วยเหลือหรือส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้นัก ทำให้หน้าที่การดำเนินการนิเทศไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุณีย์รัตน์ วีระสุนทร (2553: 94) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศ ภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการวิจัย พบว่า สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มศิรีซากอ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในพิจารณา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ จัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอน และนำเสนอเทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้สนับสนุนการเรียนการสอน รวมถึงให้ความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสอนให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอนและส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู รวมถึงส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารควรจัดให้มีการวางแผนการทำงานและการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ให้โอกาสในการแสดงความสามารถตามศักยภาพและประเมินผลงานของตนเองตลอดจนส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร ประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร จัดให้มีคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร มีการประเมินผลใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารจัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมและจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนและจัดให้มีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มศิษษาก่ออำเภอศรีสาคร ในจังหวัดนราธิวาส

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน กลุ่มศิษษาก่อ อำเภอศรีสาคร ในจังหวัดนราธิวาส

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือฝึกอบรมวิทยากร การปรับกระบวนการทัศน์และพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (258). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ

สุทธธนู ศรีไสย์. (2559). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การเรียนรู้บูรณาการ: ยุทธศาสตร์ครูปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล*. กรุงเทพฯ:

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2554). *ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตสถานศึกษาสังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Glickman, C.D. (2004). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*.

(6thed). Boston: Allyn and Bacon.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.

Educational and Measurement, 6(1): 607-610.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

Transformational Leadership of School Administrators in New Normal of Era School
in Roso District Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

ชุกิพลี เจ๊ะเลาะ

Sukipli Jehloh

นักศึกษานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100074@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่
ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม อายุและประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ
ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนในเขตอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส
เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 416 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่ม
แบบง่าย จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียน
ในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียน
ในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์
ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคความปกติใหม่, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the transformational leadership of school administrators in new normal era school in Rueso district under the Narathiwat primary education service area office 1; and 2) to compare of transformational leadership of school administrators in new normal era school in Rueso district under the Narathiwat primary education service area office 1. Classified by age and work experience. Research methodology was a survey research. The population, totaling 416 teachers in Rueso district under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2021. Sample, totaling 201 teachers, using a simple random sampling technique and Krejcie & Morgan's

table for sample size determination. The instrument used for data collection was a 5 - level estimation questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: 1) administrator transformational leadership in new normal era school in Rueso district under the Narathiwat primary education service area office 1; was at high level in overall; and 2) the results of the comparison of the leadership change of the administrators of the educational institution's in new normal era Schools in Rueso District Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, Classified by age, work experience, overall and aspect were different at the . 05 level.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, New Normal Era, Rueso district. Narathiwat Primary Education Service Area office 1

บทนำ

ปัจจุบันนี้ประเทศไทยยังอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างสูงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นไปเรื่อย ๆ และงานด้านการศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียนเป็นหน่วยงานหรือส่วนหนึ่งของประเทศไทยจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและสภาพของวิกฤติการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ในสภาวะแบบนี้โรงเรียนที่เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สถาบันที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนและมีคุณภาพ สำหรับกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก มีแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพเพื่อความสำเร็จทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2568) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายการบริหารและการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการกระจายอำนาจโดยมีหลักการที่สำคัญ คือ 1) ยึดและดำรงหลักเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 2) มีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษา รวมทั้งขีดความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับการกระจายอำนาจ 3) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ 4) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จอยู่ที่สถานศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษามากที่สุด 5) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา 6) มอบหมายให้ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง และต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ครุ่วมมือในการทำงานด้วย ความเต็มใจเพราะภาวะผู้นำ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 4 ด้านคือ 1) ด้านบุณยบารมี (Charisma) 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 3) ด้านการพิจารณาถึงแต่ละบุคคล (Individualized consideration) และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ “Inspiration” หรือ “Inspirational motivation” (Bass, 1985 ; อ้างถึงในภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ, 2546: 85-87) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมนทนา ทายุกโก ซึ่งได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พ.ศ.2562

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ความสามารถด้านทักษะและประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด (ธีระ รุญเจริญ, 2559 อ้างถึงใน ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย, 2561: 1-2)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนใน อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต1 โดยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดของ Bass & Avolio เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ว่า เป็นอย่างไร เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

วัตถุประสงค์การวิจัย

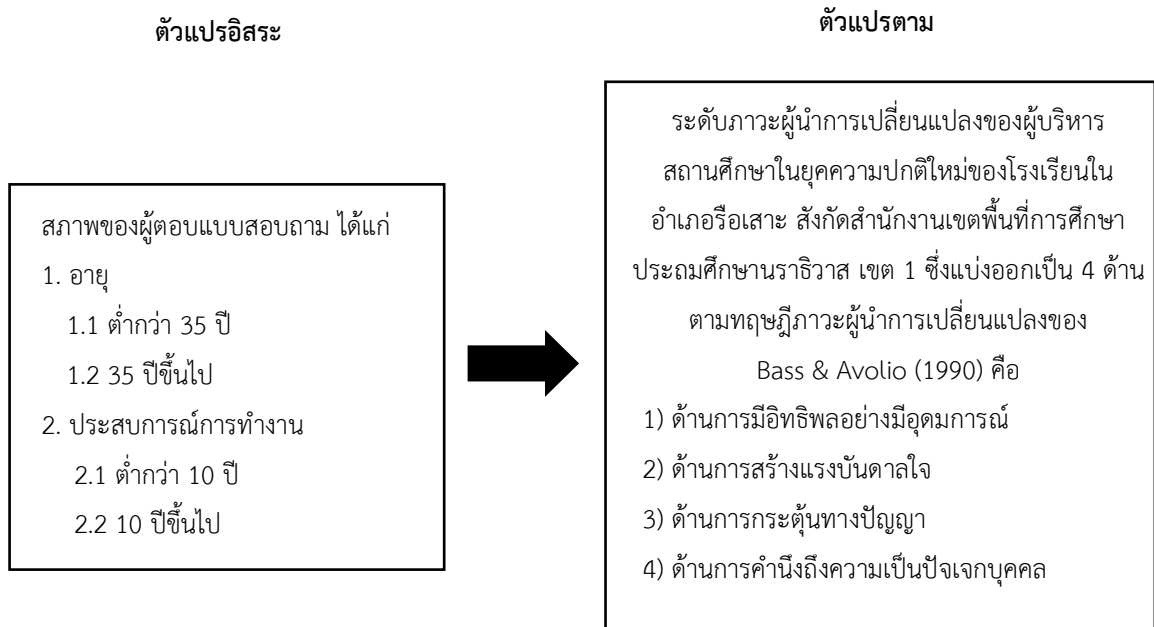
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนใน อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครูโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2564 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Levels Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ท ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการเท่ากับ 0.931 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนใน อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผู้วิจัยเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 63.70 มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.30 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 59.20 ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 40.80

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สูงสุด คือ ผู้บริหารในยุคความปกติใหม่เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ต่ำสุด คือ ผู้บริหารในยุคความปกติใหม่เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียน ในอำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงสุด คือ ผู้บริหารในยุคความปกติใหม่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในปัจเจกบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ต่ำสุด คือ ผู้บริหารในยุคความปกติใหม่สร้างเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โรงเรียน ในอำเภอหรือเสาะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สูงสุด คือ ผู้บริหารในยุคความปกติใหม่โน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนมุมมองของปัญหาตามสถานการณ์ปัจจุบัน และผลที่ตามมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ต่ำสุด คือ ผู้บริหารในยุคความปกติใหม่มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โรงเรียน ในอำเภอหรือเสาะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สูงสุด คือ ผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ต่ำสุด คือ ผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนก ตาม อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สำหรับการจำแนกตามอายุพบว่ามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ยกเว้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานราธิวาส เขต 1 ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1990) 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียน ในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นเรื่องทีละเอียดอ่อน และมีความสำคัญอย่างมาก โดยส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้นี้ได้บังคับบัญชาที่จะถ่ายทอดการเรียนการสอนสู่นักเรียนให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดพื้นที่ต้องเป็นบุคคลที่ฉลาดในการจัดการ มีวิสัยทัศน์ รวมถึงการมีทักษะและกลวิธีในการบังคับบัญชาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หนึ่งฤทัย เล็งพันธุสกุล (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิกา บุญช่วย (2561) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยองพบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม อายุและประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากในการบริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ย่อมคัดสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญมาก การที่จะก้าวเป็นผู้บริหารที่ดีได้นั้นผู้บริหารต้องผ่านการฝึกฝน อบรม สั่งสมความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งเมื่อได้เป็นผู้บริหารแล้วก็ต้องมีการพัฒนาความรู้ แนวคิด ทฤษฎีการบริหาร อย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยเป็นการพัฒนาคุณลักษณะทั้งทางด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และความรู้ที่เหมาะสมกับการเป็นภาวะผู้นำ ดังนั้นการที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ล้วนแล้วต้องผ่านการกลั่นกรอง และคัดเลือกจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเมธทา ทายุโก (2557) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ ภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา จำแนกตามอายุ ภาพรวมแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียนในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากทั้งนี้อาจเนื่องจากในการปฏิบัติงานของผู้นี้ได้บังคับบัญชา ทั้งที่มีประสบการณ์หรือไม่

มีประสบการณ์ หากมีผู้บริหารคอยกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและกำกับ ควบคุม ดูแลและช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานแล้ว ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีและสมควรจะต้องมีในตัวของผู้บริหาร จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่สามารถขับเคลื่อนไปได้ และสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ การได้รับความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่คอยช่วยเหลือ ไม่ทอดทิ้งผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุมนงา ทายโก (2557) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ ภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตินิภา เสนาสุทธิ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ ภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียน ในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ต่ำกว่าด้านอื่นดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญในยุคความปกติใหม่ และผู้บริหารควรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในยุคความปกติใหม่ของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งย่อมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ของโรงเรียน ในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีในการปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และหลากหลายเพื่อกระตุ้นทางเขาวนปัญญาของบุคลากรซึ่งย่อมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในทุกโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ได้

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในสังกัดอื่น ๆ เพิ่มเติม

3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น โดยการสัมภาษณ์ หรือทำการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา บุญช่วย. (2561). *การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นิตินิภา เสนาสุทธิ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์*

เครือข่ายเกาะช้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศรสวรรค์ บุญณภรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศกสังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.

สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา.** วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุมณฑา ทายโก. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2563.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Academic Leadership of Administrators of Lalo 2010 Group Under

The Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

อับดุลกาเร็ม แก่ตอง

Abdulkarim Kaetong

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthongburi University

e-mail: dul355890@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2564 จำนวน 95 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 76 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, บริหารงานวิชาการ, กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ABSTRACT

This research objective were: 1) to study the academic leadership of administrators in Lalo 2010 Group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to compare academic leadership of the Principals in Lalo 2010 Group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by age work experience and level of educational. This research was a survey research. The population consisted of 95 school teachers in Lalo 2010 Group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 76 people obtained as Krejcie & Morgan's table and simple random sampling technique for sample size determination. The instrument used for data collection was a 5-level estimation questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: (1) The academic leadership of the administrators in Lalo 2010 Group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, was high level in overall; and 2) comparison of the academic leadership of the administrators in Lalo 2010 Group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by age, work experience and simple random sampling technique were different.

Keywords: Academic Leadership, Principals the Principals in Lalo 2010, the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ เพื่อให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมดังจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์ และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 5) รวมทั้งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2551) รัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคูณภาพมาตรฐานการศึกษา การเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา เรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคูณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาครูยุคใหม่ พัฒนาคูณภาพสถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่

การปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายอย่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในระดับปฏิบัติ คือ สถานศึกษาซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ รวมทั้งทรัพยากรที่จำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อจัดให้ดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการบริหาร (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 4) การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และพัฒนาคูณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นผลจากการกระจายอำนาจในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภารกิจและความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งในด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยการวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา วิสัยทัศน์จึงเป็นหลักหรือเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและสร้างความคาดหวังและมั่นใจให้กับคณะครู อาจารย์ นักเรียนและบุคคลอื่น ๆ รวมถึงการใช้เป็นกรอบในการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

วิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา (ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์, 2555: 7) วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ที่จะต้องมีในตัวบุคคล อีกทั้งต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การหรือสถานศึกษาในอนาคต สามารถมองคนเป็นใช้คนเป็นรู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความสามัคคีนอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

การเข้าสู่วัฒนธรรมยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้โครงสร้างทางสังคมอ่อนแอ ทูทางสังคม ศาสนา วัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่นห่างเหินและถูกปฏิเสธจากเด็กและเยาวชนล่อแหลมต่อการกระทำผิดกฎหมาย ขัดข้อศีลธรรมอันดีงาม มีค่านิยมอันไม่พึงประสงค์ (ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์, 2554: 7) การพัฒนาประเทศสู่ความ สมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลัง เพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้ เข้มแข็ง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็กและเยาวชนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การคิดรูปแบบใน การจัดการศึกษาอย่างหลากหลายและขาดความต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละพื้นที่ได้จริง โครงสร้างและกลไกการบริหารและการจัดการต่าง ๆ ปรับตัว ตามไม่ทัน เกิดปัญหาไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาระบบการศึกษาและผู้เรียน ก่อให้เกิดปัญหา นานัปการโดยเฉพาะต่อเด็กและเยาวชนเกิดความเครียดและปรับตัวไม่ได้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 38) รวมทั้ง ผู้บริหารมีส่วน สำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จำเป็นต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่เกี่ยวกับการสร้างกระบวนการ บริหารงานวิชาการ เทคนิค กระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนการจัดกิจกรรมและเนื้อหาให้ สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ความถนัดและความแตกต่างของผู้เรียน การฝึกทักษะ การเผชิญ สถานการณ์และประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง คิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมที่ดี คุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้เรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและต้องทำ ความเข้าใจ การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานหลักที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย การบริหารงานวิชาการจะเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรคุณภาพของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร วิสัยทัศน์การวางแผนเพื่อมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (ภาณุวัฒน์ ภาสแก้ว, 2559: 51) และถือได้ว่างานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากงานวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรม การศึกษาและการจัดการเรียนการสอนและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาในการดำเนินงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 1) ดังนั้นงานวิชาการจึงเป็นการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูและนักเรียน เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านสติปัญญาเกิดการเรียนรู้ และมีคุณธรรมจริยธรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา หากสถานศึกษาจะสามารถทำหน้าที่ด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์ก็จะต้องมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญงานวิชาการและเข้าใจขอบเขตการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี การดำเนินงานที่ผ่านมาของโรงเรียนในกลุ่มมาโลละ 2010 มีการพัฒนารูปแบบนวัตกรรม ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น โดยอาศัยแนวคิดการบริหาร การศึกษาการนิเทศการศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่จะดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาให้เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษามีคุณภาพ โดยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของผู้เรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 ระดับคะแนน 4 วิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศพบว่า วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียน 36.24 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 56.20 ผลต่าง 19.96 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียน 21.83 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 29.99 ผลต่าง 8.16 วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียน 30.40 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 38.78 ผลต่าง 8.38 และวิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียน 33.07 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 43.55 ผลต่าง 10.48

การจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับวัยมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเติบโตขึ้นมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติในอนาคตให้มีความเจริญและมั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการดำรงชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการจะสร้างแนวคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างนโยบาย กระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา สามารถสร้างกระบวนการที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนสอดคล้องกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ จึงดูได้จากผลผลิตทางการศึกษาว่านักเรียนมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด จากความเป็นมาและความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าในกลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ยังไม่มีการทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครู กลุ่มลาโละ 2010 มาก่อน ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนจึงสนใจทำวิจัยเรื่องนี้เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมพัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ ยกกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม อายุ แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2564 จำนวน 95 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2564 จำนวน 76 คน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงาน วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ได้ทำการสังเคราะห์หัวข้อแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจาก นักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยของสถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553: 188) ไชยา ภาวะบุตร (2555: 94) Hallinger and Murphy (1985: 217-247) Bossert (1988: 341) Ubben & Hughes (1987: 97-99) Davis & Thomas (1989: 40) Krug (1992: 430-431) Hoy & Hoy (2003 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555: 73-74) Wildy and Dimmock (1993: 34) และ Heck and Hallinger (2009: 6-9) โดยได้กำหนดประเด็นเนื้อหาที่จะทำการวิจัย ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนา หลักสูตรในสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

3. ตัวแปรที่ศึกษา

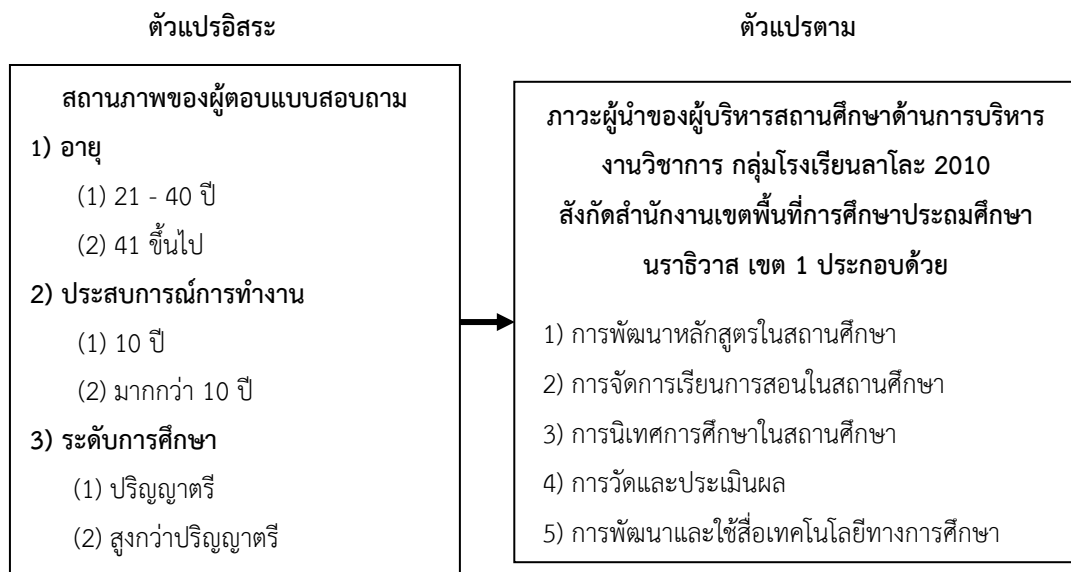
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประกอบด้วย 1) อายุ (1) 21-40 ปี (2) 41 ขึ้นไป 2) ประสบการณ์การทำงาน (1) 10 ปี (2) มากกว่า 10 ปี และ 3) ระดับการศึกษา (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่า ปริญญาตรี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วย **1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา** การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ยังคงใช้หลักสูตรแบบเก่า ไม่มีการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ขาดการระดมความคิด หรือความรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาหลักสูตรจึงทำให้หลักสูตรสถานศึกษาไม่เหมาะสมกับบริบทของของท้องถิ่น ส่งผลให้สถานศึกษาขาดความเชื่อมั่น ไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชน **2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา** การจัดการเรียนการสอนที่ไม่หลากหลาย ใช้รูปแบบการสอนแบบเดิม ๆ ที่ให้นักเรียนเป็นผู้ตาม ครูเป็นผู้นำ ขาดการนำสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แต่เน้นกระบวนการท่องจำ **3) การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา** ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ไม่มีการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู ผู้บริหารไม่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ชี้แหล่ง วิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอนได้ **4) การวัดและประเมินผล** ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เห็นความสำคัญในการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับ การวัด ประเมินผลของสถานศึกษา ครูวัดผลประเมินผลแต่ละรายวิชาไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ขาดการให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ครูด้านการวัดผล ประเมินผลของผู้เรียนตามสภาพจริง ไม่มีการใช้ข้อมูลและระบบสารสนเทศในการวัดและ ประเมินผลที่ทันสมัย รวดเร็ว และไม่มีการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน **5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา** ขาดการส่งเสริม สนับสนุนในการผลิต พัฒนาสื่อนวัตกรรม และ

เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สื่อมี่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้กระบวนการสอนของครู อาจารย์ไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา จึงสรุป เป็นกรอบแนวคิด การวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553: 188) ไชยา ภาวะบุตร (2555: 94) Hallinger and Murphy (1985: 217-247) Bossert (1988: 341) Ubben & Hughes (1987: 97-99) Davis & Thomas (1989: 40) Krug (1992: 430-431) Hoy & Hoy (2003) อ้างถึงในไชยา ภาวะบุตร, 2555: 73-74) Wildy and Dimmock (1993: 34) และ Heck and Hallinger (2009: 6-9)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ของครู กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดเห็นครูที่มีต่อภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

1.1 ระดับภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และจัดวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รองลงมา คือ จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เชื่อมโยง และสอดคล้องในภาพรวมทั้งหมด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนำหลักสูตรไปใช้งานได้

1.2 ระดับภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียน ลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปลูกฝังคุณธรรมค่านิยม คุณธรรมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ

1.3 ระดับภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียน ลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กระตุ้นให้คณะครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาการของตน รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดเครื่องมือการนิเทศ ปฏิทินปฏิบัติการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดกรอบจุดมุ่งหมายร่วมกับครูเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศการศึกษา

1.4 ระดับภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กำหนดให้ครูจัดทำแผนภูมิแสดงความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ รองลงมา คือ กำหนดระยะเวลาในการวัดและประเมินผลการเรียน และ กำหนดให้ครูได้วิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียน เพื่อหาทางช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

1.5 ระดับภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ด้าน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในการผลิต จัดทำ พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และ กำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ และนำคณะครูในการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ง่ายขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดตั้งศูนย์บริการสื่อการเรียนรู้อื่น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อ ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้าน การบริหารงานวิชาการ จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียน ลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัย มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โรงเรียนมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร คือ มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียนไว้ชัดเจน การสร้างความเข้าใจ ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสร้างเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย การร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น จัดโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ ความรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการจัดการศึกษาแวดล้อมให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู มีการนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ชี้แหล่ง วิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน มีการจัดประชุมอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำงานการเรียนการสอน การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การวัดประเมินผล ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ครูด้านการวัดผล ประเมินผลของผู้เรียนตามสภาพจริง สนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลและระบบสารสนเทศ ในการวัดและประเมินผลที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 29) ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดประเมินผลการเรียน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สอดคล้องการวิจัยของสมบัวคำ ชุมจันทร์ (2555: 12) ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดนโยบาย การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ กาศแก้ว (2559 : 126) ได้ทำการศึกษามิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชสเตอร์ (Chester 1996: 286-288) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศของสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีสมรรถภาพสูงเนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุมจัดประชุมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบดีเพื่อไม่ให้เสียกำลังใจ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการแก่คณะครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน จ่ายเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะและค่าที่พักให้ครูที่ไปอบรมทางวิชาการ เมื่อพิจารณาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำโครงสร้างหลักสูตร จัดทำสาระหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนมีการประชุม และระดมความคิดจากครูผู้สอนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หรือมีการจัดทำหลักสูตร

ขึ้นมาใหม่ โดยการรวมองค์ความรู้ที่หลากหลาย และหาแนวทางการเรียนที่เหมาะสมของบริบทของแต่ละสถานศึกษา ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา จึงส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยอติธิพล พันธุ์เพ็ง (2555: 15) ว่าการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการ โดยส่งเสริมให้ครูทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้เนื้อหา กิจกรรมโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงจุดประสงค์ของการเรียน เพื่อพัฒนา ด้านผลสัมฤทธิ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คนชววรรณ เกษงาม (2558) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนด้าน หลักสูตรและการนำไปใช้เป็นการช่วยเหลือให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถเทคนิค วิธีการในการนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างถูกต้องและสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และนำหลักสูตรไปใช้กับผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับผู้เรียน

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำการช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กำหนดเวลาเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และแนะนำวิธีการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นอกจากนี้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัวคำ ชุมจันทร์ (2555: 22) ว่าการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา จะต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งครูผู้สอนจะต้องรู้และเข้าใจแนวคิดการจัดการเรียนรู้และผลที่เกิดกับผู้เรียน แล้วนำมาจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ฝึกคิดวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง รู้จักวิถีคิด วิธีการดำเนินชีวิตและมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ภาวดี หินขาว (2555) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นงานหลักของการจัดกิจกรรม การเรียนรู้โดยเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ และยึดหยุ่นตามเหตุการณ์และสภาพท้องถิ่น มีการบูรณาการเนื้อหาของกลุ่มประสบการณ์ในกระบวนการสอดแทรกค่านิยมคุณธรรมและ จริยธรรมแก่ผู้เรียนตลอดจนการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนให้มากที่สุด

1.3 ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามนิเทศการเรียนการสอนครูผู้สอน ทั้งภายในสถานศึกษา โดยบุคลากรภายในสถานศึกษา และบางโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรมาร่วมโครงการในการนิเทศ ด้วยกระบวนการสร้างสรรค์ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเอง ตลอดจนพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน สภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรอีกทั้งร่วมมือกับครูผู้สอนปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 143) ว่าการนิเทศการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับการบริหารเป็นรูปแบบของการบริหารการศึกษาที่ต้องการ การมีส่วนร่วมของบุคคลเป็นลักษณะของการบริหารตามรูปแบบประชาธิปไตย การนิเทศใช้ลักษณะต่าง ๆ ของประชาธิปไตยมาดำเนินการ ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกันการประชุมปรึกษาหารือกัน การให้ความร่วมมือและประสานกัน การร่วมมือกันแก้ปัญหาใน การจัดการเรียนการสอน ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2553: 5) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้

คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครู และนักเรียน เพื่อปรับปรุงตัวครู และนักเรียน สภาพการเรียน การสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

1.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษานับสนุน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย โดยมีการวัดผลและประเมินผลที่ครอบคลุมการเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะการปฏิบัติงานและ ด้านเจตคติ โดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน สามารถแยกระดับผู้เรียนออกเป็นกลุ่มได้ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของพนัส ดัวงเอก (2555: 44) ว่าการวัดผลและ ประเมินผลเป็นการประเมินการจัดการเรียนการสอนจะทำให้เป็นข้อมูลทั้งสำหรับผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร ตลอดจน ผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ หลักการวัดผลและประเมินผลมีหลักการ 2 ประการ คือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน ภาวิตา นิลเอสงค์ (2555) ได้กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล ของนักเรียนต้องวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ครูผู้สอนต้องเลือกใช้เครื่องมือวัดที่ดีมีคุณภาพและ เหมาะสมตรงกับจุดประสงค์ที่สำคัญ คือเพื่อค้นและ พัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน ต้องพยายามค้นหาผู้เรียนแต่ละคนว่า เด่นหรือด้อยในเรื่องใด และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขแต่ละคนให้ดีขึ้น เป็นการตรวจสอบผลการสอนของครูว่านักเรียน มีพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ตามจุดมุ่งหมายการสอนมากเพียงใด

1.5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษามีการสนับสนุนการตัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน จึงช่วยให้กระบวนการสอนบรรลุผลได้อย่างง่าย ส่งเสริม ให้ครูได้ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน และเพียงพอ โดยเริ่มตั้งแต่การจัดทำ จัดหาจากท้องถิ่นจนถึงการพัฒนาต่อยอดให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน มีสถานที่จัดเก็บสื่อการ สอนที่ครูผู้สอนนั้นสามารถนำไปใช้และเลือกใช้ได้ตามความถนัด และเหมาะสมกับผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดททัย ดาราพงษ์ (2555: 32) ว่าการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนบรรลุผล โดยการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย และ เพียงพอให้ครูผู้สอน ได้เลือกพัฒนาและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างได้ผล ลักษณะของการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น จัดหาสื่อและส่งเสริมให้ครูผลิต สื่อประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อกับบุคลากรภายในสถานศึกษา และประเมินผลการใช้สื่อ กาญจนา จันทะพันธ์ (2554) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนด้านการผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอน เป็นการแนะนำ ช่วยเหลือโดยใช้วิธีการ ต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอนด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การผลิตสื่อการเรียนการสอน ทำการสำรวจและจัดแหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกโรงเรียน

2. ความคิดเห็นที่มีผลการเปรียบเทียบต่อภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียน ลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการ บริหารงานวิชาการ ในด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการนิเทศ การศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของพิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร เล็กดวง (2554: 106) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีภูษณิชา พรรณขาม (2554: 79) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน ลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4 ด้านคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนั้น กลุ่มโรงเรียนลาโละ 2010 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นต่อไปนี้ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน มุ่งเน้นการบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนการมีระบบฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ ครูศึกษาค้นคว้า หาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มีการนิเทศครูช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ครูทำการวิจัย เพื่อจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศ ที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนแก้ปัญหาต่าง ๆ และมีการใช้การวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ
2. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
3. ควรศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสมศกกรมการเกษตรแห่งประเทศไทย.

ณีภูษณิชา พรรณขาม. (2554). *ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. ม.ป.ท.

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. (2554). *ผลกระทบของการสร้างความรับผิดชอบทางการศึกษาต่อสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนไทย.*

กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. (2555). *ผลกระทบของการสร้างความรับผิดชอบทางการศึกษาต่อสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนไทย.*

กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พนัส ด้วงเอก. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงาน*

วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาณุวัฒน์ ภาคแก้ว. (2559). *มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต*

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

The Skill Encouragement of Using the Technology for Teachers in Schools

Under The Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

สุไลมาน อาแว

Sulaiman Awae

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: buketgorek@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 148 คน กลุ่มตัวอย่างได้กำหนดจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบง่าย จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การส่งเสริมทักษะ, บุคลากรครู, การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the skill encouragement of using the technology for teachers in schools under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to compare the skill encouragement of using the technology for teachers in schools under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by age and experiences level. Research methodology was a survey research. The population, totaling 148, included school administrators under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2021. Sample, totaling 108, using a simple random sampling technique and Krejcie & Morgan's table for sample size determination. The instrument used for data collection was a 5-level estimation questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: 1) the skill encouragement of using the technology for teachers in schools under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, Overall and aspect were at a high level and; 2) comparison of the skill encourage for teacher's technology in school under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by educational and experiences level were not different.

Keywords: The skill Encourages, Teachers Using Technology in School Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2554-2556 ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่เหมาะสม 4 ประการเพื่อเอื้อต่อการศึกษาแห่งอนาคต (Future Education) ดังนี้คือ 1) สร้างกำลังคนให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์มีธรรมาภิบาลคุณธรรมจริยธรรมวิจรรย์ญาณและรู้เท่าทันรวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย 2) สนับสนุนการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาของประเทศไทย 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาของประเทศไทย 4) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษาซึ่งจะเอื้อต่อการสร้างธรรมาภิบาลของสังคมเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นประเทศไทย 4.0 (กระทรวงศึกษาธิการ 2554) การประเมินประสิทธิภาพการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมของประเทศอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (51.22%) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ด้านที่ต้องปรับปรุง 2 อันดับแรกคือ ด้านบุคลากร (33.36%) และด้านบริหารจัดการ (44.18%) โดยมีประสิทธิภาพการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร (68.11%) เขตภาคเหนือ (60.18%) เขตภาคกลาง (56.93%) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (41.26%) ภาคใต้ (34.99%) ตามลำดับ (กระทรวงศึกษาธิการ 2554)

ประเด็นปัญหาและอุปสรรคต่อมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา คือ 1) สถานศึกษาหลายแห่งโดยเฉพาะที่อยู่ชนบทห่างไกลหรือเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนเครื่องไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุน เครื่องที่ได้จากการบริจาคบางที่เป็นเครื่องที่ล้าสมัย ความเร็วต่ำ จำนวนเครื่องต่อคนใช้ในอัตราสูง 2) การพัฒนาโปรแกรมใช้งานของโรงเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอก็เป็นเรื่องลำบาก ติดปัญหาตรงที่สภาพเครื่องไม่รองรับโปรแกรมบ้าง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจบ้าง 3) การบริหารจัดการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการมีเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายเพื่อใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนยังประสบปัญหาด้านงบประมาณในการจัดหาดูแลรักษา ระบบการวางแผนใช้งาน และการติดตามประเมิน 4) ด้านบุคลากร คือ โรงเรียนขาดครูที่จบทางด้านนี้โดยตรง ครูไม่มีความรู้ด้านการใช้งาน ICT ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะจัดงบประมาณส่งเสริมด้านนี้ในแต่ละปีมากพอสมควร แต่พฤติกรรมหลังการอบรมแล้วครูไม่ได้ใช้ความรู้จากการอบรมหรือใช้ก็ส่วนน้อย อาจจะมีติดขัดที่เรื่องประเด็นเวลา หรือภาระงานที่มากเกินไป หรือบางครั้งเมื่อนำไปใช้แล้วประสบปัญหาเกิดความท้อถอย 5) ทักษะคิดของครูต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อาจจะเห็นว่าการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเรื่องยุ่งยาก ซึ่งอาจจะมาจากเรื่องของภาษาในโปรแกรม โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในโปรแกรมซับซ้อนเข้าใจยาก 6) พฤติกรรมการใช้งานที่พบบ่อย ๆ คือ การใช้

คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องพิมพ์ดีดราคาแพงนักเรียนใช้เพื่อการบันเทิงเป็นส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นการดูหนังฟังเพลง เล่นเกมส์ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีมากกว่าการใช้เพื่อการเสาะแสวงหาความรู้จากเทคโนโลยีสารสนเทศ (สุทธบุศรีไสย์ และคณะ, 2547)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จะต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพสร้างความเข้มแข็งในด้านคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนต้องมีความพร้อมและมีแนวทางที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหากไม่ศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ไม่จัดระบบให้สอดคล้องกับงานไม่มีการควบคุมและไม่พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพไม่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาให้ก้าวหน้าตามวิวัฒนาการก็ไม่เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเท่าที่ควรจะเป็นซึ่งการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สมบูรณ์นับว่าเป็นการลงทุนที่ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะที่จำเป็นศตวรรษที่ 21 ในเรื่องสารสนเทศสื่อเทคโนโลยีอันทันสมัยข้อมูลข่าวสารรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ฉลาด สื่อสาร เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2564)

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและศึกษาถึงการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ตามกรอบกลยุทธ์ของโรงเรียนและยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาและจัดระบบการในการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. โรงเรียน ที่มี อายุ แตกต่างกันมีการส่งเสริมทักษะบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีการส่งเสริมทักษะบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 148 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2564 จำนวน 108 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ตามกรอบกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2554-2556 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์กรอบกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ดังกล่าว สามารถแบ่งกรอบของการศึกษาออกได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากรทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ได้แก่ 1) อายุ (1.1) ต่ำกว่า 40 ปี (1.2) 40 ปีขึ้นไป และ 2) ประสบการณ์การทำงาน (2.1) ต่ำกว่า 10 ปี (2.2) 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ การส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากรทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุและประสบการณ์ในการทำงานซึ่งออกแบบในลักษณะแบบสอบถามประเภทปลายปิด (Closed form) เพื่อเลือกตรวจสอบรายการ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2536)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) (Likert, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับเป็นเกณฑ์การให้คะแนน รวมทั้งหมด 40 ข้อ

5. สถิติในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test (Independent)

5.2 สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item Objective Congruence)

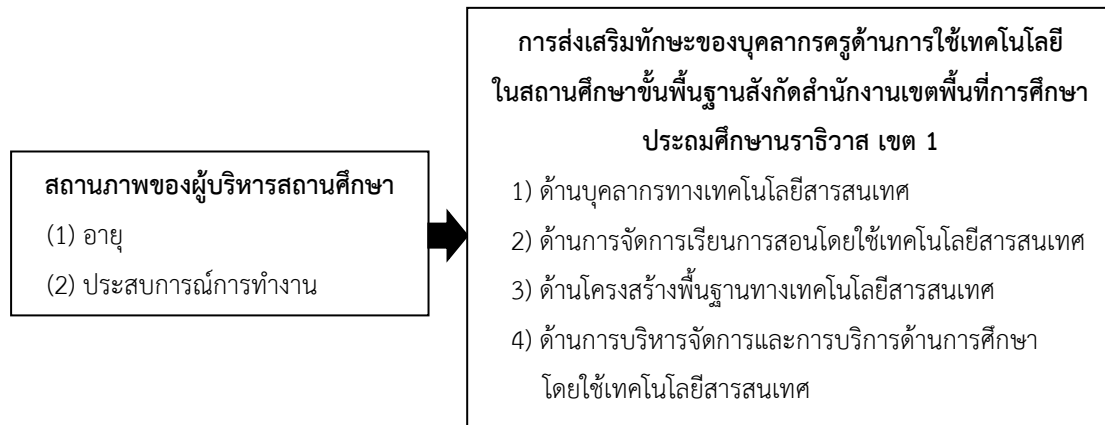
2) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่อง การส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนก ตาม อายุ และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันพบว่า มีความคิดเห็น ต่อการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามกรอบกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และยุทธศาสตร์ ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2554-2556 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากร ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านโครงสร้างพื้นฐานทาง เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นำมา อภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลากรทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียน การสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมครูให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ถือว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการจัด

การศึกษาของโรงเรียนในสถานการณ์ปัจจุบัน และ สนับสนุนการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาของประเทศไทย และผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในแผนปฏิบัติราชการระยะกลาง (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริจันทร์ทิพย์ ชาลีวรรณ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าบทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญเลิศ แสงทอง (2552) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีพบว่า สภาพการดำเนินงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์ในการทำงานสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ไม่ว่าจะจะมีอายุ 40 ปีขึ้นไป หรือต่ำกว่า 40 ปี ต่างเห็นว่าการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญกับการศึกษาของประเทศในยุค เทคโนโลยีดิจิทัล เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพุทธิพงษ์ ทองเขียว (2562) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 ด้าน จำแนกตามอายุ ภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุมพร แม่นเหมือน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ไม่ว่าจะจะมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป หรือต่ำกว่า 10 ปี ต่างเห็นว่าการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา มีความสำคัญกับการศึกษาของประเทศในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล จึงต้องกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในแผนปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยา กิตยวัฒน์ (2561) ได้ศึกษาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 16 พบว่า การเปรียบเทียบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาณัติ คงเหล่า (2559) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนดรุณาอาเรพมูลนิธิ จังหวัดสตูล พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบุคลากรทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อันเนื่องจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมครูให้มีความรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ถือว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสถานการณ์ปัจจุบัน และสนับสนุนการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาของประเทศไทย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทุกด้านอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านด้านการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แสดงว่า การส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังอยู่ในระดับมาก ยังไม่เป็นที่น่าพอใจอย่างเด่นชัด ดังนั้นควรได้มีการปรับปรุงการดำเนินการส่งเสริม ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะการกำหนดให้สมรรถนะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงาน และการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาและการบริการด้านการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการวางแผนบริหารการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาในทุกโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาได้

2. ควรมีการศึกษาการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพิ่มเติม

3. ควรมีการศึกษาการส่งเสริมทักษะของบุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น โดยการสัมภาษณ์ หรือทำการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2554-2556*. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก www.bict.moe.go.th/. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยา กิตยวัฒน์. (2561). *การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). *การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์*, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พุทธิพงษ์ ทองเขียว. (2562). *บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564* นราธิวาส: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.
- สุทธนูศรีไสย์ และคณะ. (2547). *รายงานการวิจัยการประเมินประสิทธิภาพการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานัติ คงเหล่า. (2559). *ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนดาราฤมาอาเรพมุลนิธิ จังหวัดสตูล*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุมาพร แม้นเหมือน. (2562). *ความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*. สารนิพนธ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอทองผาภูมิ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

The Academic Administration of School Administrators at Thongphaphum
Province Kanchanaburi Primary Educationl Service Area Office 3

นุชรีย์ ชุ่มเพ็งพันธุ์

Nutcharee Chumphangphun

นักศึกษานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353102031@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการประเมินของ ครูผู้สอน อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูผู้สอนในอำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 652 คน กลุ่มตัวอย่าง 222 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ขั้นตอนการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการประเมินของครู อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of academic administration of school administrators at Thongphaphum province under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3; and 2) to compare the academic administration of school administrators at Thongphaphum province under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3, classified by age, and work experiences. Research methodology was a survey research. The population, totaling 652 teachers at Thongphaphum province Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. included sample were - 222 teachers

samples, to randomized by stratified random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) examining documents, concepts, related theories and researches; (2) constructing research instrument; (3) collecting data; (4) analyzing collected data. The research instrument was a questionnaire with a 5-rating scale. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, Standard Deviation, t-test.

Major Findings: 1) the academic administration of school administrators at Thongphaphum province under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3, overall and each aspects were high level; and 2) comparison of the academic administration of school administrators at Thongphaphum province under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3, classified by age, in the overall and each aspects were not different, classified by work experiences, overall was not different. When considering each aspects, it The curriculum development and learning process development were different with statistically significant at .05 level.

Keywords: academic administration, Kanchanaburi Primary Educational service area office 3

บทนำ

การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลาย มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานะเป็นนิติบุคคล แต่ในความเป็นจริงแล้วนั้น สภาพปัญหาในการจัดการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาค โครงสร้างขององค์การด้านระบบบริหาร จัดการ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังเกิดปัญหาอยู่มาก ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษา และการพัฒนาเยาวชนของประเทศซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และยังก่อให้เกิดเป็นอุปสรรค ต่อการขับเคลื่อนในการพัฒนาทางการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ เหตุผลข้างต้นนี้จึงได้มีการปฏิรูป การศึกษา ในภูมิภาคต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค พร้อมทั้งแต่งตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาคตามด้วยมีการจัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ได้ อย่างทั่วถึงและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ แต่เนื่องจาก กระบวนการบริหารจัดการ ยังคงอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ หรือต้องผ่านความเห็นชอบหรือ การอนุมัติของ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามเงื่อนไข ที่มีการมอบอำนาจ จึง เป็น เหตุให้สถานศึกษาไม่มีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยอิสระ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา สถานศึกษาเป็นอย่างมาก ขาดความคล่องตัวและไม่สามารถบริหารจัดการการศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพ ของ สถานศึกษาได้อันส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาที่มีผลกระทบโดยตรง ส่งตรงมายังตัวเยาวชนที่เป็นผู้ได้รับ ผลกระทบต่อการจัดกระบวนการบริหารงานโดยตรง

การบริหารงานวิชาการนั้นเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการจัดการศึกษาให้ บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการ ประสบผลสำเร็จ การ บริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทที่สำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษานั้น ๆ ให้ ได้คุณภาพ ด้วยเจตนาที่มุ่งจะให้สถานศึกษาดำเนินการอย่างอิสระ มีความคล่องตัว รวดเร็ว ที่มีความสอดคล้องกับ ความ ต้องการของผู้เรียนมากขึ้น สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัย

สำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจากสภาพปัญหาปัจจุบัน งานวิชาการได้เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เกิดสภาพความเหลื่อมล้ำกัน จนเกิดวิกฤตทางด้านวิชาการระหว่างสถานศึกษาในเมืองกับชนบท คุณภาพไทยมีคุณภาพ ค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน ชาวคนไทยไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทางวิชาการ ซึ่งความด้อยคุณภาพมีเหตุปัจจัยมาจากความบกพร่องและ ความด้อยคุณภาพของปัจจัยการผลิต ด้านครู ความไม่ทันสมัยของหลักสูตร เนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียน การสอนไม่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบันและการเตรียมตัวเพื่ออนาคต วิธีการเรียนการสอนใช้รูปแบบเดิม ๆ เน้นแบบท่องจำ เนื่องด้วยขาดแคลนสื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลไม่ได้มาตรฐาน และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การส่งเสริม สนับสนุน จากผู้บริหารสถานศึกษาและระดับสูง ผู้บริหารให้ความสนใจกับงานอื่น ๆ ของสถานศึกษามากกว่างานวิชาการ ซึ่งเป็นเครื่องบอกเหตุได้ว่า งานวิชาการกำลังจะตกต่ำและด้อยคุณภาพ จึงเห็นได้ว่า สภาพปัญหาปัจจุบันของงานวิชาการนั้น หากสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการดำเนินงานด้านวิชาการมีจุดอ่อน จึงเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพของงานวิชาการด้วยลง และส่งผลต่อประสิทธิผลให้ตกต่ำลงไปด้วย (Boonpirom, S., 2011: 16-20)

งานบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีขอบข่ายกว้างขวาง เป็นงานที่ต้องเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงานวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่น เป็นแบบอย่างเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนงานด้านวิชาการ เพื่อจะดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา จำต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต

ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผล สำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ งานด้านวิชาการในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนสูงมาก จำเป็นต้องริเริ่มบทบาทใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง โดยมีการศึกษา ค้นคว้า และการทำวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการอย่างมากมาย ทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นหลักแห่ง ความสำเร็จ เพื่อแก้ไขปัญหาค้นคว้าจัดการเรียนการสอนที่ด้อยคุณภาพให้หมดไป สลทินทิพย์ อิมปาน (2563: 26)

จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ต่ำกว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและต่ำกว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของประเทศ ซึ่งจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ข้างต้น ทำให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จัดโครงการหลายโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนางานทางวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย จึงได้ศึกษาในเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพิกุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในเรื่อง 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นข้อมูล ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงงานด้านวิชาการของโรงเรียน ให้มีความเป็นเลิศด้านวิชาการและ มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 อำเภอทองผาภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบการ บริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตามการประเมินของครู จำแนกตาม อายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอน ที่มีอายุต่างกัน มีการประเมินการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการประเมินการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนอำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน ครู 652 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (2563: 3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรของขนาดโรงเรียน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตาม พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ.2562 มาตรา 39 เป็นกรอบแนวคิดแต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการ บริหารงานวิชาการมาใช้ในการวิจัย จำนวน 4 ด้าน เพราะว่าสอดคล้องกับการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 4) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประกอบด้วย 1) อายุ (1.1) 20-40 ปี (1.2) 41 ปีขึ้นไป และ 2) ประสบการณ์ในการทำงาน (2.1) 1-10 ปี (2.2) 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับ ที่ 4 พ. ศ. 2562 มาตรา 39 เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักการบริหารงานวิชาการมาใช้ในการวิจัย จำนวน 4 ด้าน เพราะว่าความสอดคล้องกับการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการนิเทศ การศึกษา และ 4) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check List) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

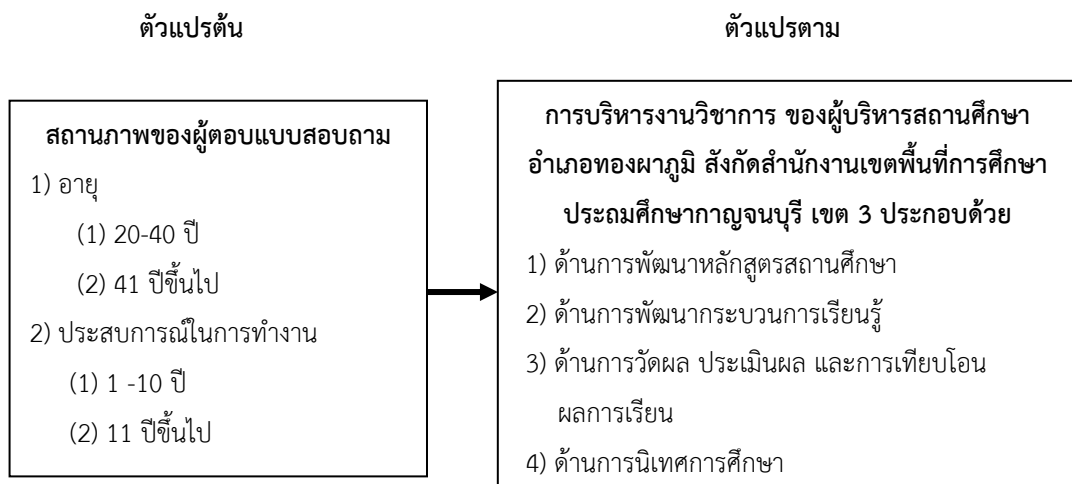
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert,1993: 247) โดยเรียงการปฏิบัติจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 5.1 การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของตารางจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (สุวริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546: 34)
- 5.2 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (สุวริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546: 94)
- 5.3 การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204)
- 5.4 ร้อยละ (Percentage)
- 5.5 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (ออนไลน์ ,2563)
- 5.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากสูตร (พิศิษฐ ตันทวนิช, 2553: 80)
- 5.7 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันและความแปรปรวนเท่ากัน โดยการทดสอบค่าที (t-test) (วิไล ทองแผ่, 2542: 227)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยสังเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ.2562 มาตรา 39 เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักการ บริหารงานวิชาการมาใช้ในการวิจัย จำนวน 4 ด้าน เพื่อความสอดคล้องกับการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เป็นกรอบแนวคิดให้เหมาะสมสำหรับใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตร ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร และด้านมีหลักสูตรท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีมาตรฐานในการประเมินผลการเรียนที่เป็นระบบทุกช่วงชั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ และด้านการมีการติดตามผลการซ่อมเสริม และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษากาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัย มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานสถานศึกษา ของครูผู้สอน อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุก ฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมี พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานในสถานศึกษา ต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณภาพ เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็น หลัก เพื่อจะได้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จสถานศึกษาที่มีการบริหารที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เกิดความ ร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา เพื่อให้ทำงานบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ ธีรรัตน์ วรรณพันธ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ใน 5 ด้านภาพรวมพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกโรงเรียนได้ให้ความสำคัญ ต่องานวิชาการด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาเป็นลำดับแรกจึงส่งผลต่องานวิชาการ ในด้านอื่น ๆ เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏ เด่นชัดหากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจเป็นส่วนที่ สำคัญที่สุด ในสถานศึกษาผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่อง แ่รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจการ ยอมรับนับถือจากชุมชนสังคมอันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด

1.1 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอทองผาภูมิ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครองชุมชน และด้านการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตร ด้านส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร และด้านมีหลักสูตรท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น อยู่ในระดับปาน กลาง ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความเห็นว่าผู้บริหารดำเนินการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักที่จำเป็นต่อการ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและรวมถึงการอบรมศีลธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดีได้จึงมีความ พอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ รุณีตา กสิคุณ (2558: 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในแต่ละกลุ่มสาระเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการ เรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการ

จัดการเรียนรู้ตามสาระโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดครูให้สอนไปตามความรู้ความสามารถ ที่กำหนดจึงมีความพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรรัตน์ วรณพันธ์ (2563 ; อ้างถึงในวารสารนบทความวิชาการ วารสารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน 2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีมาตรฐานในการประเมินผลการเรียนที่เป็นระบบทุกช่วงชั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ และด้านการมีการติดตามผลการซ่อมเสริมและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการประเมินการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดศักยภาพสูงสุด และยังมีการจัดประชุมอบรมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลได้ตามสภาพจริง มีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการอำนวยความสะดวกแก่ครู มีการติดตามประเมินกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียน รวมทั้งจัดทำเกณฑ์การประเมินตามตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554) การวัดและประเมินผล เป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการเรียนการสอนและมีประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ทำให้ครูอาจารย์ทราบว่าผลการสอนของตนเป็นอย่างไรและจะได้แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น 2) เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษา นักเรียนนักศึกษาจะได้ทราบว่า ตนมีความรู้ ความเข้าใจในบทเรียนหรือไม่เพียงใด ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเอง 3) เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ทราบสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร โครงการสอน บันทึกการสอนที่นำมาสู่การปฏิบัติว่าประสบปัญหา อย่างไร จะได้แก้ไขปรับปรุง อย่งไร 4) เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษาทั่วไป เช่น ผลการเรียนการศึกษาสำเร็จตามหลักสูตรเป็นแนวทางในการทำงานและศึกษาต่อ 5) เป็นหลักฐานด้านการศึกษาของสถานศึกษาในด้านการรับนักศึกษา ผลการเรียนและการสำเร็จตามหลักสูตร และ 6) เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในด้านผลการเรียน และการสำเร็จการเรียนของนักเรียนนักศึกษา

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการการนิเทศการศึกษา ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ อย่างเหมาะสมตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ องค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงมีความพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ มานนท์ จันทร์เจียม (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยด้านการบริหารการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา

และครู ที่มีอายุแตกต่างกันในสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฐนิตา กสิคุณ (2558: 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง อายุ 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุงที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อิศารัตน์ วรรณพันธ์ (2563; อ้างถึงในวารสารบทความวิชาการ วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม ปีที่ 7 ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน 2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 ใน 5 ด้านภาพรวมพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาเปรียบเทียบ ซึ่งผลการเปรียบเทียบโดยรวม ระหว่างกลุ่มประสบการณ์ ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ เขต 3 ผู้วิจัยพบว่า ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตร ผู้บริหารควรมีส่วนในการ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรแก่ผู้เรียนตามศักยภาพของนักเรียน พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ การจัดการกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน มีมาตรฐานในการประเมินผลการเรียนที่เป็นระบบทุกช่วงชั้นอย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ และด้านการติดตามผลการซ่อมเสริมและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4. ด้านการนิเทศการศึกษา การจัดการระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและมีความต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ และ การมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงให้มีการ PLC ส่งผลกระทบย้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขจัดการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนอย่างสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาตัวแปรที่ศึกษายังไม่ครอบคลุมอาจมีปัจจัยอื่นๆที่ยังไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ เขต 3

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ เขต 3

3. ควรใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ วิธีการ เช่น การสัมภาษณ์การสังเกตพฤติกรรม เพื่อจะช่วยให้ข้อมูลที่ได้รับความสมบูรณ์มากขึ้นและสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง มีผลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานสถานศึกษา อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2554). *การบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม. ม.ป.ท.
- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กิ่งแก้ว เพ็ญศิลา. (2558). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)*.
การค้นคว้าอิสระตาม หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนัท ธาตุทอง. (2553). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- ฐนิตา กสิคุณ. (2558). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ถวิล ทิมมา. (2558). *บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บงอร สาคลาไล. (2550). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *การปฏิรูปการศึกษาไทย*. (สปศ.). องค์การมหาชนเฉพาะกิจ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวทางการดำเนินการปฏิรูปการเรียนการสอนตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ 2553 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อัมพร อินผอง. (2555). *การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตยานนาวาสังกัดกรุงเทพมหานคร*.
สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยนครศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Best, John W. (1970). *Research in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.